***ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЗНАНИЙ***

# Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке

# The Humanities and Social Studies in the Far East

***LABOR PSYCHOLOGY IN THE CONTEXT OF INTERDISCIPLINARY INTEGRATION OF KNOWLEDGE***

**№ 3 (51) 2016**

Министерство
образования и науки России

Российский Союз ректоров

Совет ректоров вузов
Дальневосточного федерального округа

Министерство
транспорта России

ФГБОУ ВО
«Дальневосточный
государственный университет
путей сообщения»

# СОЦИАЛЬНЫЕ
# И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ
# НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Научно-теоретический журнал
издается с января 2004 года
выходит один раз в три месяца

**№ 3 (51) 2016**

Хабаровск, 2016

Ministry of Education and Science
of the Russian Federation

The Russian Rectors' Union

Council of Rectors of Higher Educational
Institutions in the Far Eastern
Federal District

Ministry of Transportation
of the Russian Federation

Federal State Budgetary
Educational Institution
of Higher Education
«Far Eastern State
Transportation University»

# THE HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES IN THE FAR EAST

Journal of Theoretical Research
Published since January 2004
Issued quarterly

**№ 3 (51) 2016**

Khabarovsk, 2016

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР**

**Ю.М. Сердюков**, д-р филос. наук, проф.

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ**

**Отдел философии**
**Ю.М. Сердюков**, д-р филос. наук, проф. (редактор отдела);
**А.П. Забияко**, д-р филос. наук, проф.; **Кальво-Мартинез Томас Мариано**, PhD (Испания);
**Р.Л. Лившиц**, д-р филос. наук, проф.; **Б.В. Марков**, д-р филос. наук, проф.;
**И.Б. Микиртумов**, д-р филос. наук, доц.; **С.В. Пишун**, д-р филос. наук, проф.

**Отдел филологии**
**З.Г. Прошина**, д-р филол. наук, проф. (редактор отдела);
**У.М. Бахтикиреева**, д-р филол. наук, проф.; **М.Г. Лебедько**, д-р филол. наук, проф.;
**Нобуюки Хонна**, PhD (Япония); **Е.А. Первушина**, д-р филол. наук, проф.;
**Раймонд Хики**, PhD (Германия); **Р.Р. Чайковский**, д-р филол. наук, проф.

**Отдел психологии**
**К.И. Воробьева**, д-р психол. наук, проф. (редактор отдела);
**Л.Г. Дикая**, д-р психол. наук, проф.; **А.Н. Занковский**, д-р психол. наук, проф.;
**Н.А. Кравцова**, д-р психол. наук, проф.; **Лора Роджерс**, PhD (США);
**Мартин Кашорке**, PhD (Германия); **Т.Х. Невструева**, д-р психол. наук, проф.

**Отдел «Проблемы Дальнего Востока»**
**Е.Н. Спасский**, д-р полит. наук, проф. (зам. главного редактора, редактор отдела);
**М.А. Ковальчук**, д-р ист. наук, проф.; **Л.П. Лазарева**, д-р пед. наук, проф.;
**Н.Е. Мерецкий**, д-р юрид. наук, проф.; **В.В. Романова**, д-р ист. наук, проф.;
**О.А. Рудецкий**, канд. филос. наук, доц. (ответственный секретарь);
**А.М. Шкуркин**, д-р филос. наук, проф.

**РЕДАКТОРЫ ВЫПУСКА**

**К.И. Воробьева**, д-р психол. наук, проф.; **О.А. Любицкая**, канд. психол. наук, доц.

**СОТРУДНИКИ РЕДАКЦИИ**

**Ю.В. Пономарчук**, канд. физ.-мат. наук (web-мастер);
**Е.В. Листопадова** (технический секретарь); **Е.Л. Рябкова** (переводчик);
**Е.Ю. Мальнева**, канд. филол. наук (переводчик)

*Решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации журнал включен в «Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук» по отраслям научного знания, в рамках которых осуществляется профессиональная экспертиза публикаций: 09.00.00 – философские науки; 10.01.00 – литературоведение; 10.02.00 – языкознание; 19.00.00 – психологические науки.*

*Печатается по решению Совета ректоров вузов Дальневосточного федерального округа № СР/ДФО-54а от 9 октября 2002 г.*

**УЧРЕДИТЕЛЬ**

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения»
(680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 47).
Свидетельство о регистрации средства массовой информации: ПИ № 77-16283 от 29 августа 2003 г.
**Адрес редакции:** 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, д. 47, оф. 262,
Тел./факс: (4212) 40-71-93, E-mail: journal@festu.khv.ru

**Web-site: www.eastjournal.ru**

**EDITOR-IN-CHIEF**

**Y.M. Serdyukov**, Doctor of Science (Philosophy), Professor

**EDITORIAL BOARD**

**Philosophy**

**Yuri M. Serdyukov**, Doctor of Science (Philosophy), Professor, Executive Editor (Philosophy), Editor-in-chief
**Andrei P. Zabiyako**, Doctor of Science (Philosophy), Professor
**Tomás Mariano Calvo-Martinez**, PhD (Spain)
**Rudolf L. Livshits**, Doctor of Science (Philosophy), Professor
**Boris V. Markov**, Doctor of Science (Philosophy), Professor
**Ivan B. Mikirtumov**, Doctor of Science (Philosophy), Associate Professor
**Sergei V. Pishun**, Doctor of Science (Philosophy), Professor

**Philology**

**Zoya G. Proshina**, Doctor of Science (Philology), Professor, Executive Editor (Philology)
**Uldanai M. Bakhtikireyeva**, Doctor of Science (Philology), Professor
**Maria G. Lebedko**, Doctor of Science (Philology), Professor
**Nobuyuki Honna**, PhD (Japan)
**Elena A. Pervushina**, Doctor of Science (Philology), Professor
**Raymond Hickey**, PhD (Germany)
**Roman R. Chaikovsky**, Doctor of Science (Philology), Professor

**Psychology**

**Clarisa I. Vorobyova**, Doctor of Science (Psychology), Professor, Executive Editor (Psychology)
**Larisa G. Dikaya**, Doctor of Science (Psychology), Professor
**Anatoliy N. Zankovsky**, Doctor of Science (Psychology), Professor
**Nataliya A. Kravtsova**, Doctor of Science (Psychology), Professor
**Laura Rogers**, PhD (USA)
**Martin Koschorke**, PhD (Germany)
**Tamara Kh. Nevstrueva**, Doctor of Science (Psychology), Professor

**Problems of the Far East**

**Evgeniy N. Spassky**, Doctor of Science (Political Science), Professor,
Executive Editor (Problems of the Far East), Deputy Editor
**Mikhail A. Kovalchuk**, Doctor of Science (History), Professor
**Larisa P. Lazareva**, Doctor of Science (Pedagogy), Professor
**Nikolai E. Meretsky**, Doctor of Science (Law), Professor
**Victoriya V. Romanova**, Doctor of Science (History), Professor
**Oleg A. Rudetsky**, Candidate of Science (Philosophy), Associate Professor (Executive Secretary)
**Anatoliy M. Shkurkin**, Doctor of Science (Philosophy), Professor

**MANAGING EDITORS**

**Clarisa I. Vorobyova**, Doctor of Science (Psychology), Professor;
**Olga A. Lubitskaya,** Candidate of Science (Psychology), Associate Professor

**EDITORIAL STAFF**

**Y.V. Ponomarchuk**, Candidate of Science (Physics) (Web Design);
**E.V. Listopadova** (Technical Secretary); **E.L. Riabkova** (Translator)
**E.Y. Malneva**, Candidate of Science (Philology) (Translator)

*Journal of theoretical research is published in accordance with the decision of the Council of Rectors of Higher Educational Institutions in the Far Eastern Federal District № CR/FEFD-54a of October 9, 2002*

**FOUNDER**

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«Far Eastern State Transportation University»
Office 262, 47 Seryshev Str., Khabarovsk, 680021
Media Registration Certificate PE № 77-16283 issued August 29, 2003
Editorial office address: Office 262, 47 Seryshev Str., Khabarovsk, 680021
Phone/fax: (4212) 40-71-93; E-mail: journal@festu.khv.ru

**Web-site: www.eastjournal.ru**

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ ..... 10

СТАТЬИ ..... 12

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

*Иванова Е.М.* Современная стратегия изучения развития, формирования и оценки профессионального труда ..... 12

*Невструева Т.Х.* Развитие психотехники как практической ориентации в психологии в контексте истории психологии труда ..... 23

*Ермолаева Е.П.* Профессионал на переломе эпох: мультидисциплинарный подход ..... 29

*Харитонова Е.В.* Социально-профессиональная востребованность личности в контексте междисциплинарного знания ..... 35

*Карпов А.В., Синицына Л.В.* Деятельностный статус проступка как психологического понятия ..... 45

*Баканов А.С., Зеленова М.Е., Алдашева А.А.* Использование модуля поддержки принятия решений в системе документационного обеспечения управления ..... 52

*Опарина Н.М.* Эргономика в контексте междисциплинарной интеграции знаний психологических наук о труде ..... 60

### ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СУБЪЕКТА ТРУДА

*Алдашева А.А.* Доверие профессионала к себе в пространстве профессиональной деятельности ..... 65

*Соболева Т.Н.* Профессиональная одарённость как интегральное проявление способностей на природном уровне ..... 71

*Лактионова А.И.* Развитие жизнеспособности человека в онтогенезе ..... 79

*Плющева О.А.* Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности ..... 87

*Смирнова С.В., Зенина С.Р.* Психическая гибкость специалистов помогающих профессий как ресурс реабилитации клиента ..... 94

*Гапонова С.А., Майорова И.А., Ловков С.Г.* Эмоциональное выгорание и характеристики мотивационной сферы специалистов помогающих профессий (на примере медицинских работников) ... 100

*Харчевникова Е.В.* Перфекционизм как фактор самоактуализации медицинского персонала ..... 108

*Зеленова М.Е., Лекалов А.А., Костенко Е.В.* Диагностика психологического здоровья летчиков в практике врачебно-летной экспертизы ..... 114

*Левкова Е.А., Савин С.З., Будницкий А.А.* Психологические аспекты хронобиологии трудовой деятельности ..... 121

*Постылякова Ю.В.* Индивидуально-психологические ресурсы и переживание профессиональной востребованности у выпускников вузов ..... 126

*Спирина В.В.* Коммуникативная компетентность молодых специалистов сферы «человек–человек» ..... 131

*Кутлубаева Р.М.* Роль духовно-нравственного потенциала личности в прогнозировании успешности социально-психологической адаптации к вахтовому методу работы на Крайнем Севере ..... 136

*Лодде О.А.* Структура психологической адаптации операторов к условиям профессиональной деятельности ..... 145

*Анчукова Н.И., Шеломенцев И.Р.* Агрессивность и ролевой конфликт в профессиональной деятельности машинистов-инструкторов локомотивных бригад ..... 152

*Любицкая О.А., Прошина Е.А.* Гендерный аспект переживания страха в спортивной деятельности ..... 157

### ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

*Ермолаева Е.П.* Психологическая безопасность профессионала как комплексная психосоциальная проблема ..... 164

*Харитонова Е.В.* Безопасность в структуре ценностной сферы востребованного профессионала ..... 169
*Серкин В.П.* Изменение представлений о себе, своем образе мира и образе жизни при переживании экстремальной ситуации ..... 174
*Махова И.Ю., Яремчук С.В., Ситяева С.М.* Наводнение на Дальнем Востоке в фокусе психологии труда: намерения и эмоциональные переживания военнослужащих-контрактников в экстремальной ситуации 2013 г. ..... 184

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

*Лазарева Л.П.* Профессиональные качества педагога: психология реальности ..... 192
*Ященко Е.Ф.* Карьерные ориентации будущих менеджеров в процессе профессиональной социализации и самоактуализации в вузе ..... 198
*Зенина С.Р., Бадалян Ю.В.* Факторы профессионального самосознания будущих специалистов сферы «человек–человек» ..... 203
*Яссман Л.В., Яссман В.П., Кубанова О.Л.* Развитие рефлексивности как профессионально значимого качества у современных студентов разных специальностей ..... 208
*Вязникова Л.Ф., Гульм О.А.* Развитие у школьников толерантности в поликультурной образовательной среде ..... 213

**ПРОБЛЕМЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА**

*Апоревич В.Н.* Некоторые особенности процесса заключения коллективного договора в Хабаровском крае ..... 218
*Аргудяева Ю.В.* Переселение русских крестьян в Приамурье во второй половине XIX века ..... 228
*Власов Е.Е.* Политическая модернизация во Вьетнаме: опыт, проблемы, противоречия (к 30-летию начала политики обновления «Дой Мой») ..... 236
*Григорьева Н.Г., Дрюцкая С.М.* Положительный опыт адаптации к учебной деятельности в дальневосточном государственном медицинском университете ..... 242
*Кривоносова Л.А.* Социологические подходы к анализу и оценке эффективности региональных программ ..... 247
*Левушкина А.О., Печерица В.Ф.* Территории опережающего развития Приморья: первый опыт становления ..... 253
*Маклюков А.В.* Сучанская узкоколейная железная дорога (1904–1935) ..... 258
*Полутов А.В.* Гибель эскадренного броненосца «Наварин» в Цусимском сражении ..... 263
*Сенина Е.В., Забияко А.А.* Образ русской женщины в китайской литературе 20–40-х годов XX века ..... 276

**ПОЛЕМИКА**

*Лившиц Р.Л., Готнога А.В.* Стоит ли в наши дни воспроизводить продуктивные заблуждения? (полемические заметки о статье А.М. Шкуркина «Современны ли идеи Эмиля Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории?») ..... 284
*Смирнов Б.В.* Разделение труда от Эмиля Дюркгейма до наших дней: прошлое, настоящее и будущее труда ..... 292

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ ..... 303

К СВЕДЕНИЮ ПОДПИСЧИКОВ ..... 304

## CONTENTS

EDITORIAL ..... 10

ARTICLES ..... 12

**THE ORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF LABOR PSYCHOLOGY**

*Ivanova E.M.* Modern Strategy of Study of Development, Formation and Estimation of Professional Labor ..... 12

*Nevstrueva T. H.* The Development of Psychotechnics as Practical Orientation in Psychology in the Context of the History of Labor Psychology ..... 23

*Ermolaeva E.P.* Professional on the Turn of Epochs: a Multidisciplinary Approach ..... 29

*Kharitonova E.V.* Social and Professional Demand of Personality in the Context of Interdisciplinary Knowledge ..... 35

*Karpov A.V., Sinitsyna L.V.* Activity Status of Misconduct as Psyhological Concepts ..... 45

*Bakanov A.S., Zelenova M.E., Aldasheva A.A.* Using the Decision Support Module in the System of Document Management ..... 52

*Oparina N.M.* Ergonomics in the Context of Interdisciplinary Integration of Knowledge of Psychological Sciences of Labor ..... 60

**PERSONAL RESOURCES OF THE SUBJECT OF LABOR**

*Aldasheva A.A.* Trust of Skilled Person to Himself in the Area of Professional Activities ..... 65

*Soboleva T.N.* Vocational Ability as an Integral Manifestation of the Capability at the Inborn Level ..... 71

*Laktionova A.I.* The Development of Resilience in Ontogenesis ..... 79

*Plyuscheva O.A.* Subjective Idea of Helping Professions Experts About the Criteria of Their Resilience ..... 87

*Smirnova S.V., Zenina S.R.* Psychical Flexibility of Specialist in Helping Professions as Resource of Rehabilitation of Client ..... 94

*Gaponova S.A., Maiorova I.A., Lovkov S.G.* Burnout and Motivational Sphere Features of "Helping" Professions Specialists (the Case of Medical Workers) ..... 100

*Kharchevnikova E.V.* Perfectionism as Self-Actualization Factor of Medical Personnel ..... 108

*Zelenova M.E., Lekalov A.A., Costenko E.V.* The Psychological Health Study of Pilots in the Clinical Examination ..... 114

*Levkova E.A., Savin S.Z., Budnitskiy A.A.* Psychological Aspects of Labor Activity Chronobiology ..... 121

*Postylyakova Y.V.* Individual Psychological Resources and the Experience of Professional Demand Among University Graduates ..... 126

*Spirina V.V.* Communicative Competence of Young Specialists in the «Person-Person» System ..... 131

*Kutlubaeva R.M.* The Role of Spiritual and Moral Potential of Individual in Forecasting of Successful Social and Psychological Adaptation to the Shift Work on the Far North ..... 136

*Lodde O.A.* Structure of Psychological Adaptation of Operators in the Professional Activity Conditions ..... 145

*Anchukova N.I., Shelomentsev I.R.* Aggression and Role Conflict in Professional Activity of Locomotive Teams Drivers-Instructors ..... 152

*Lubitskaya O.A., Proshina E.A.* Gender Aspect of Experiencing Fear in Sports Activities ..... 157

**PSYCHOLOGICAL SAFETY OF LABOR**

*Ermolaeva E.P.* Psychological Safety of the Professional as a Complex Psychosocial Problem ..... 164

*Kharitonova E.V.* Safety in the Structure of the Valuable Sphere of In-Demand Professional ..... 169

*Serkin V.P.* Changing the Self-Image, the Image of the World and Way of Life Experiencing an Emergency Situation ..... 174

*Makhova I.Y., Yaremtchuk S.V., Sityajeva S.M.* Flood in the Far East in The Focus of Labour Psychology: the Contract Military Men Intentions in an Emergency Situation ..... 184

**THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT**

*Lazareva L.P.* Professional Qualities of the Teacher: Psychology of Reality ..... 192

*Yashchenko E.F.* Career Orientations of Future Managers in the Course of Professional Socialization and Self-Actualization in Higher Educational Institution ..... 198

*Zenina S.R., Badalyan Y.V.* Factors of Professional Identity of Future Specialists in the «Person-Person» Sphere ..... 203

*Yassman L.V., Yassman V.P., Kubanova O.L.* Reflexivity Development as Professionally Significant Quality of Modern Students of Different Specialties ..... 207

*Viaznikova L.F., Gulim O.A.* Development of Schoolchildren Tolerance in Multicultural Educational Environment ..... 212

**PROBLEMS OF THE FAR EAST**

*Aporevich V.N.* Some Features of Process of Making a Collective Agreement in Khabarovsk Territory ..... 217

*Argudiaeva Y.V.* Russian Peasant Resettlement to Primorye in the Second Part of the 19th c ..... 227

*Vlasov E.E.* Political Modernization in Vietnam: Experience, Problems, Contradictions (Dedicated to the 30-th Anniversary of the Beginning of the Policy «Doi Moi») ..... 235

*Grigorieva N.G., Driutskaya S.M.* Positive Experience of Adaptation to Educational Activity in the Far Eastern State Medical University ..... 241

*Krivonosova L.A.* Sociological Approaches to the Analyses and Evaluation of Regional Programmes Efficiency ..... 246

*Levushkina A.O., Pecheritsa V.F.* The Territories of Advanced Development (Tad) in Primorsky Region: First Experience of Formation ..... 252

*Maklyukov A.V.* Suchan Narrow Gauge Railroad (1904–1935) ..... 257

*Polutov A.V.* Sinking of the Russian Imperial Navy Battleship «Navarin» During Tsushima Naval Battle ..... 262

*Senina E.V., Zabiyako A.A.* The Character of Russian Women in the Chinese Literature in 1920–1940 ..... 275

**DISPUTE**

*Livshits R.L., Gotnoga A.V.* Should we Reproduce Productive Delusions Today? (Polemic Notes on A.M. Shkurkin's Article "Are Emile Durkheim's Ideas of the Role of Labor Division in Human History Still Actual Today?") ..... 283

*Smirnov B.V.* Labour Division From Emile Durkheim Up To Now: Past, Present and Future of Labour ..... 291

AUTHORS GUIDELINES ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

# ПРЕДИСЛОВИЕ

**Уважаемый читатель!**

Вашему вниманию представлен очередной тематический номер журнала, посвященный психологии труда в контексте междисциплинарной интеграции знаний. Выбор этого тематического направления обусловлен междисциплинарным комплексным характером исследований современных проблем психологии труда, что отражено в логике структурирования содержания настоящего выпуска журнала и в содержании представленных статей.

В первом разделе «Теоретико-методологические аспекты психологии труда» обоснована необходимость мультидисциплинарного подхода в исследовании проблем реализации профессионала на переломе социально-экономических эпох (Е.П. Ермолаева); представлена стратегия психологического изучения профессионального труда с позиций системно-деятельностной методологии, которую можно рассматривать, по мнению автора (Е.М. Иванова), как ориентировочную основу решения различных практических задач и сложных ситуаций, связанных с управлением человеческими ресурсами в организации и личностными проблемами субъектов будущей и настоящей профессиональной деятельности; описана авторская концепция социально-профессиональной востребованности личности, построенная автором (Е.В. Харитонова) в результате междисциплинарного исследования названного феномена.

Во втором разделе «Личностные ресурсы субъекта труда» представлены статьи, в которых личностные и социально-психологические качества профессионала исследуются как ресурсы субъекта труда, в частности: установлено, что мера доверия профессионала к себе влияет на выбор стратегий поведения и эффективность профессиональной деятельности (А.А. Алдашева); выявлено, что иерархическое структурирование способностей детерминировано конкретными требованиями деятельности, а также интеллектуальными операциями, которые способствуют обновлению системы профессиональной одарённости, появлению у субъекта новых возможностей, определяющих высокую эффективность деятельности в показателях производительности, надёжности и качества (Т.Н. Соболева).

В материалах второго раздела обсуждаются актуальные проблемы психологии профессионала и его профессионального развития. Так, в исследовании Ю.В. Постыляковой показано, что опыт реальной работы у студентов и раннее начало их карьеры по избранной специальности, еще в период обучения в вузе, способствуют актуализации ресурсов, обеспечивающих выпускникам большую уверенность в себе в профессиональной сфере, а также оказывает положительное влияние на переживание своей профессиональной востребованности.

Особый интерес исследователей вызывает изучение личностных качеств специалистов «помогающих» профессий во взаимосвязи с успешностью их профессиональной деятельности и профессиональной самореализации. Так, в статье О.А. Плющевой обсуждается тема жизнеспособности такого рода специалистов, имеющая значение для оценки факторов риска и защиты, а также мер профилактики профессионального выгорания. Исследование С.А. Гапоновой, И.А. Майоровой, С.Г. Ловкова посвящено выявлению взаимосвязи между устойчивостью к развитию эмоционального профессионального выгорания и характеристиками мотивационной сферы медицинских работников. В статье С.В. Смирновой и С.Р. Зениной приводятся доказательства того, что сенситивнная ригидность как элемент психологической гибкости специалистов помогающих профессий является наиболее развитой и соответствующей модели специалиста-практика и выступает как ресурс эффективной реабилитации клиента. Изучение перфекционизма как профессионального качества медицинского персонала, проведенное Е.В. Харчевниковой, позволило определить, что перфекционизм является фактором самоактуализации личности, способствует повышению личностной толерантности и функционального комфорта, обеспечению безопасности в стрессогенных неблагоприятных условиях профессиональной деятельности. Автором исследования доказано, что чем выше перфекционизм, тем более или менее выражены составляющие самоактуализации субъекта труда.

В условиях активного развития вахтового метода труда, безусловно, вызывают интерес исследования профессиональной деятельности и личности профессионала-«вахтовика». Выявлению роли духовно-нравственного потенциала личности в прогнозировании успешности социально-психологической адаптации к вахтовому методу работы на Крайнем Севере посвящена статья Р.М. Курбатовой.

В разделе «Психологическая безопасность труда» представлен анализ личностных детерминант безопасного поведения профессионала (ценности, профессиональное самоопределение, образ себя до и после экстремальной ситуации и т.д.). Как справедливо утверждает в своей статье исследователь Е.П. Ермолаева, проблема психологической безопасности профессионала – комплексная психосоциальная проблема, и она не может быть решена только в рамках одной науки – психологии труда, а требует комплексно-

го анализа социально-экономических, личностных, индивидуально-психологических, морально-этических и других детерминант поведения профессионала.

В разделе «Развитие профессионально-личностного потенциала в образовательной среде» обсуждаются различные аспекты влияния образовательной среды на развитие профессионального самосознания будущих специалистов (С.Р. Зенина, Ю.В. Бадалян); представлен анализ развития рефлексивности как профессионально значимого качества у современных студентов разных специальностей (Л.В. Яссман, В.П. Яссман, О.Л. Кубанова); рассмотрены профессиональные качества педагога, нравственное наполнение педагогической профессии («бескорыстие», «деликатность», «человечность»), выделены те, которые объективно являются неизменным предметом осмысления как людей педагогической профессии, так и вне ее. Показаны психологические акценты высоких качеств, их уместность и приемлемость в реальной педагогической практике (Л.П. Лазарева).

Выбор тематического направления настоящего выпуска журнала обусловлен также необходимостью обобщения научных исследований, накопленных кафедрой психологии Дальневосточного университета путей сообщения за 15 лет своего развития, в частности в области транспортной психологии. В становлении научной школы кафедры большую роль сыграло плодотворное сотрудничество с лабораторией труда Института психологии РАН, кафедрой инженерной психологии МГУ им. М.И. Ломоносова, факультетом психологии Морского государственного университета им. А.И. Невельского. Результаты многолетнего сотрудничества нашли отражение в специальном выпуске журнала «Социальная психология труда» (№ 4, 2009 г.), сборнике научных статей «Личность и профессия» (тр. Междунар. науч.-практ. конф., 7–9 ноября 2007 г.; под ред. К.И. Воробьевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2007), в коллективной монографии «Личность и профессиональная деятельность» (в 2 т.; под общ. ред. Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008). Следует отметить, что кафедра психологии ДВГУПС внесла свой вклад в научное осмысление актуальных проблем взаимосвязи социально-психологических факторов и особенностей профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте.

Бесспорный интерес вызывают исследования аспирантов и сотрудников кафедры, направленные на изучение личностных аспектов транспортного труда. В научных работах аспирантов кафедры, успешно защитивших диссертации с 2001 по 2012 г., исследованы: психологические механизмы готовности к социальному риску руководителей высшего звена железнодорожного транспорта (Т.В. Грязнова; рук. К.И. Воробьева); личностные особенности эффективного руководителя среднего звена железнодорожного транспорта и его адаптации к изменяющимся условиям организационной среды (А.К. Максимов; рук. К.И. Воробьева); мотивационно-личностные особенности успешных командиров подразделений железнодорожных войск (Ю.М. Зуев; рук. К.И. Воробьева); Я-концепция личности как субъекта труда в контексте организационной культуры предприятий железнодорожной отрасли (О.В. Ефрюшкина; рук. Т.Х. Невструева); структура и содержание профессионального достоинства личности (О.А. Любицкая; рук. Т.Х. Невструева); лидерский потенциал как основа профессионального отбора перспективных руководителей РЖД (Я.В. Примаченко; рук. Л.Г. Дикая); карьерные ориентации личности руководителя предприятий железнодорожного транспорта (Т.Г. Гнедина; рук. Т.Х. Невструева); личностное здоровье профессионала, в том числе работников железнодорожного транспорта (М.В. Сокольская); ценностные ориентации как фактор профессионального самоопределения студентов железнодорожного вуза (Н.Ю. Галкина; рук. Р.Д. Санжаева).

Следует отметить значительный вклад в развитие транспортной психологии диссертационного совета ДМ 218.003.04, который плодотворно работал на протяжении 12 лет на кафедре психологии ДВГУПС. На заседаниях совета активно обсуждались и успешно прошли защиту диссертационные исследования, посвященные изучению: пространственно-временных компонентов образа мира моряков в длительном морском рейсе (О.А. Истомина; рук. Ю.К. Стрелков); личностных ресурсов адаптации-реадаптации моряков рыбопромыслового флота к измененным условиям жизнедеятельности (Е.В. Михайленко; рук. Е.Б. Весна); психологических аспектов принятия решения судоводителями (А.В. Пилипенко; рук. Ю.К. Стрелков); психологического содержания деятельности операторов службы управления движением судов (И.В. Герасимова; рук. Ю.К. Стрелков); особенностей профессиональной деятельности морского лоцмана (Е.В. Шевердина; рук. М.Ю. Орлова).

Мы благодарны за поддержку и внимание к нашим научным исследованиям ведущим ученым России в области психологии труда Ю.К. Стрелкову, Л.Г. Дикой, Е.М. Ивановой, А.Л. Журавлеву, Е.П. Ермолаевой, А.Н. Костину, Ю.А. Голикову, А.А. Алдашевой, А.Н. Занковскому и др., многие из которых являются авторами статей настоящего выпуска журнала.

# СТАТЬИ

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

## СОВРЕМЕННАЯ СТРАТЕГИЯ ИЗУЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ, ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА

***Е.М. Иванова***

**Иванова Елена Михайловна** – доктор психологических наук, доцент кафедры психологии труда и инженерной психологии Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова.

Контактный адрес: e.m.ivanova@mail.ru

В статье представлена стратегия психологического изучения профессионального труда, построенная с позиций системно-деятельностной методологии, которую можно рассматривать как ориентировочную основу решения различных практических задач и сложных ситуаций, связанных с управлением человеческими ресурсами в организации и личностными проблемами субъектов будущей и настоящей профессиональной деятельности.

***Ключевые слова:*** профессиональный труд, стратегия изучения, системно-деятельностная методология, субъект труда, познавательная деятельность, развитие, управление человеческими ресурсами.

Труд как область научного познания, источник истории развития человека, его жизнеустройства и жизнедеятельности в социуме с древних времен привлекал внимание философов, антропологов, археологов, искусствоведов, экономистов, физиологов, психологов и других специалистов.

Труд с позиций современного научного знания можно рассматривать как личную потребность человека и социальную востребованность общества, как осознанную целенаправленную продуктивную деятельность, индивидуальную или совместную. Данное представление труда интегрирует разные области научного и практического знания, отраженного в культуре конкретного общества: о человеке, его развитии, потребностях, возможностях и проблемах; о социальных, экономических, организационных, технических и технологических условиях труда; о законодательных и организационных формах государственного управления. «Предметно-практическая преобразовательная деятельность человека лежит в основе всего богатства и многообразия духовной и материальной культуры человечества» [12: с. 343]. Специфика психологического изучения любого труда (познавательного, учебного, преобразовательного, профессионального), осуществляемого человеком на разных этапах жизни, заключается в том, что труд рассматривается как деятельность, обусловленная индивидуальной потребностью, личностной направленностью, уровнем психического развития, функциональными возможностями организма во взаимосвязи с объективной реальностью (конкретная ситуация, условия и среда). Деятельность как категория психологического познания рассматривается как единица жизни телесного материального субъекта, опосредованная психическим отражением, реальная функция которого состоит в том, что оно ориентирует субъекта в предметном и социальном мире. «В деятельности, поскольку она остается и будет оставаться творческой по своей природе, всегда остается и будет оставаться момент неожиданности, неоднозначности выбора, неполноты наличного знания, воздействия ценностных, нравственных, эстетических факторов, неосознаваемых мотивов и т.д.» [12: с. 347]. Практически жизнь человека – это система сменяющих друг друга деятельностей, процесс, в котором осуществляются взаимопереходы между полюсами субъект–объект на протяжении всей жизни [9]. Психологическое изучение труда человека как деятельности позволяет раскрывать динамику развития субъективного отражения действительности в процессе жизнедеятельности и профессиональной деятельности, его влияние на формирование психических процессов, состояний и свойств человека, на формирование субъекта труда и развитие психического склада личности, а также выявлять механизмы регуляции деятельности и поведения.

Востребованность психологического знания о труде возникла в обществе в связи с инновационными техническими процессами в промышленности и на транспорте еще в конце XIX в. в целях обеспечения экономической эффективности их внедрения, в частности – обеспечения эффективного использования труда человека посредством пси-

хологического отбора, обучения, разработки режимов труда и отдыха, средств безопасности и др. Сначала этим занималась психотехника, затем эти же проблемы в нашей стране решала психология труда. Основное внимание уделялось изучению, оценке, формированию отдельных профессионально важных качеств, актуализируемых сенсорными, сенсомоторными, перцептивными, когнитивными процессами и психофизиологическими механизмами регуляции деятельности человека. В конце прошлого века в связи с глубокой реконструкцией форм государственного управления, новой экономической политикой, появлением коммерческих организаций в разных сферах производства и обслуживания в нашей стране появилась потребность в развитии нового научно-практического направления – организационной психологии. Проблемы, которые она предназначена решать в организациях самого разного типа, в первую очередь связаны с организацией деятельности, ее эффективностью и регуляцией поведения работающего человека в самом широком смысле. Поэтому в основу технологии исследований данного направления должны быть положены современные научные принципы психологии труда. Схожая позиция прослеживается и в работах зарубежных коллег, которые организационную психологию рассматривают во взаимосвязи с психологией труда: «психология труда в организациях», которая решает вопросы управления работой человека в контексте предприятий на трех уровнях: личностном, групповом и организационном [14: с. 25].

Характерной особенностью инновационных процессов, происходящих в настоящее время, является быстротечность, непредсказуемость перемен в самых разнообразных сферах жизни общества: экономических, социальных, технических, технологических, управленческих, производственных, коммерческих, законодательных и др. В этих условиях проблема психологического обеспечения эффективности, успешности и безопасности профессионального труда человека становится центральной. Появились новые понятия: *человеческие ресурсы, потенциальные ресурсы человека, потенциальные тенденции развития субъекта труда, психологическая готовность к профессиональной деятельности*, в корне изменяющие смысл понятия «профессиональная пригодность». Особое внимание стало уделяться мотивационно-ценностным и смысловым механизмам регуляции деятельности субъекта труда. Произошла переориентация значимости проблем, выдвигаемых практикой перед психологической наукой. Наряду с необходимостью формирования, развития и оценки профессиональных знаний, умений и навыков, оптимизации организации и условий труда, обеспечения его безопасности, обусловливающих экономическую эффективность деятельности конкретного субъекта труда, актуальной стала проблема управления человеческими ресурсами в организации – проблема «распределенного управления» индивидуальным и коллективным субъектом труда во взаимосвязи со спецификой структуры конкретной организации. В условиях распределенного управления человеческими ресурсами в качестве инструмента повышения эффективности профессиональной деятельности всех субъектов организации используется концепция распределенного познания, распределенного профессионального знания о целях, необходимой направленности, способах и средствах действий, критериях результативности. Современное управление, как отмечает Е.И. Кудрявцева, – это трансляция смыслов [8]. В связи с этим актуальной становится задача изучения деятельности индивидуального и коллективного субъекта труда, их взаимодействия в рамках единого пространства всей организации как системы, а также изучения специфических профессиональных задач в рамках конкретного трудового поста.

Современные условия развития общества приводят к необходимости по-новому определять смысл и сущность профессии для человека, его функции, роль и статус в производственных, социальных и управленческих процессах в организации в целях сохранения конкурентноспособности, повышения эффективности функционирования организации, а также удовлетворенности и безопасности деятельности каждого работника. Данная реальность определяет новые роли и задачи психологов сферы профессионального труда, работающих как с индивидуальным субъектом труда, так и с субъектами совместной деятельности в разных структурных подразделениях организации, исполняющих различные профессиональные функции. Так, Е.И. Кудрявцева выделяет современные направления психологических исследований, способствующих повышению эффективности управления человеческими ресурсами в организации [8: с. 4]. В рамках традиционного направления субъект труда рассматривается как носитель определенных свойств и качеств, как субъект деятельности. Современные направления более сосредоточены на анализе совместной деятельности субъектов труда на разных уровнях управления человеческими ресурсами: в структуре одного подразделения; между подразделениями организации во взаимосвязи с управленческой стратегией руководителей организации. В этих условиях, наряду с психологическими знаниями, необходима четкая ориентация в структуре определенной организации, взаимосвязях внутри организации, ключевых измерениях эффективности, стратегии управления, проблемах и противоречиях,

снижающих работу организации как «целостного организма». В связи с этим в настоящее время роль психологов как специалистов, участвующих в разработке различных рекомендаций по совершенствованию управления профессиональными кадрами в организации, значительно возросла. Психологи работают руководителями отделов персонала в организации, могут быть стратегическими партнерами и консультантами руководителей организации и совместно с ними создавать программы и проекты развития организации и повышения эффективности деятельности персонала, проводить конкретные исследования в целях повышения успешности работы как отдельных сотрудников, так и сотрудников различных подразделений организации.

Многоплановость объективной реальности, разнообразие видов профессионального труда, трудовых постов и должностных статусов, практических задач, их инновационность, а главное – индивидуальное своеобразие человека как личности и субъекта труда (его мировосприятие, отношение, представление, осознание, переживание, психическое развитие, функциональные возможности организма и профессиональная готовность), которые необходимо рассматривать во взаимосвязи, требуют построения новой теоретически обоснованной и практически реализуемой стратегии психологического обеспечения решения научно-практических задач сферы профессионального труда. Основой этой стратегии являются общие принципы научного исследования: идеология, методология и технология. Направляющей линией данной работы является принцип развития, методологической основой – системный подход, а технологией исследования – концепция системно-деятельностного анализа субъекта труда.

В контексте настоящей работы исходной точкой анализа является объективно существующая данность взаимосвязи развития человека как личности и субъекта труда с постоянно происходящими изменениями окружающей его реальности и необходимость формирования ориентировки в ней. Так, принцип развития А.Г. Асмолов называет «…системой отсчета, в координатах которой раскрываются все остальные принципы анализа процессов психического отражения действительности» [1: с. 11]. «В жизни каждого человека присутствуют последовательные стадии роста и развития, …каждый шаг важен и требует времени, и не один не может быть пропущен» [13: с. 40]. На разных этапах развития у человека формируются новые взаимосвязи с объективной реальностью: изменяется ее восприятие, отношение к окружающему миру и событиям, расширяется «картина мира» (окружающего пространства), приобретается опыт преодоления противоречий, укрепляется ориентировочная основа жизнедеятельности, формируются индивидуальные стратегии поведения. Развитие человека – это сложный динамический процесс, раскрывающийся при поэтапном изучении его жизни с момента рождения и на протяжении всех этапов дальнейшего формирования как личности, субъекта жизнедеятельности и профессионального труда. Анализ работ отечественных и зарубежных авторов (Б.Г. Ананьев, Дж. Брунер, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, И.М. Сеченов, С.Л. Рубинштейн, Э. Фромм, Д.Б. Эльконин, Э. Эриксон и др.), теоретических и экспериментальных [5; 6], показал, что деятельность можно рассматривать как исходную ситуацию развития человека, так как именно в ней раскрывается интеграция динамического функционирования всех психических процессов на разных этапах жизнедеятельности и профессиональной деятельности, регулируемых человеком как на подсознательном уровне, так и осознанно. В связи с тем что развитие человека всегда взаимосвязано с теми условиями и средой, в которых он формируется как личность и субъект труда посредством осуществления разных видов деятельности, процесс развития необходимо рассматривать в рамках системной методологии, системного подхода.

С позиций методологии научного познания, сформулированных Э.Г. Юдиным, системный подход представляет собой методологическое направление, задающее ориентацию исследования, его он рассматривает как принцип, руководящий общей стратегией научного познания. В качестве основных характеристик научно-познавательной деятельности он выделил «познавательную ситуацию», «объект исследования», «предмет исследования», «средства исследования», «эмпирическую область» [12: с. 51]. Познавательная ситуация рассматривается как целостное явление во взаимосвязи с условиями ее осуществления и развития, объект исследования – как «…реальность, которая специально выделена и очерчена в своих границах наукой» [12: с. 52]. Выделение объекта научного исследования обусловлено определенной задачей, научной проблемой, в соответствии с которой строится программа исследования. Предмет исследования – это особая познавательная конструкция, включающая объект изучения, исследовательскую задачу, систему методологических средств и последовательность их применения, которую можно рассматривать как предмет целой отрасли науки и как предмет конкретного научного исследования. Специфическими особенностями методологии системного исследования является то, что познавательная ситуация рассматривается как особый тип изучаемой действительности, имеющей многоплоскостную организацию, где все плоскости должны быть увязаны в некоторый целостный по-

знавательный организм, что требует использования методов и средств различных наук, адекватных предмету данного исследования [12: с 148]. Широта эмпирической области, характерная системным исследованиям, требует специального выделения «внутреннего строения этой области в зависимости от специфики предмета и соотношения различных по своему типу и строению эмпирических областей, объединяемых одним исследованием» [12: с. 149]. Также требуют методологического анализа и отдельные компоненты предмета системного исследования: задача и продукт.

В практике системных исследований Э.Г. Юдин выделяет два основных типа задач, которые и определяют типы соответствующих познавательных ситуаций [12: с. 149–150]:

– построение теории «системного объекта», когда на первом плане обычно стоит задача синтеза различных систем знания, т.е. задача многопредметного исследования, которое в конечном итоге должно дать некоторую единую теоретическую схему;

– конструирование искусственных сложных систем, способных к имманентному функционированию, в частности к смене и перераспределению функций (задачи типа проектирования, в том числе и научно-исследовательской деятельности).

Для выявления специфики продукта системного исследования важно выделить объект и задачу его изучения. Продукт системного исследования рассматривается в рамках какого-либо объекта, который необходимо изучить, что требует создания новых способов выделения структуры и анализа объектов исследования. В качестве специфического продукта методологического анализа Э.Г. Юдин выделяет следующее [12: с. 154]:

а) методы и средства системного исследования, которые можно применять к достаточно широким классам исследований;

б) классификацию специальных научных методов по различным основаниям;

в) описание систем и структур в общем виде как особом процессе научного исследования;

г) определение общих законов и методов переходов от одного предмета изучения к другому, так как системное исследование является многопредметным.

Объект исследования с этих позиций рассматривается как система при условии, что формулируется новая постановка проблемы, «…позволяющая по-новому увидеть объект и очертить его реальность, подлежащую исследованию» [12: с. 147], выявить структурные характеристики объекта и их связанность. Основными принципами системного исследования являются: целостность, которая конкретизируется через понятие связи элементов объекта, наличие в системе двух или более типов связей (пространственных, генетических и др.), структура и организация системы, которая может изучаться по «горизонтали» (противоречивые связи) и «вертикали» (уровни системы и иерархия этих уровней) и др. [12: с. 135, 143]. Причем, как отмечает Э.Г. Юдин, если понятие системы как целостности «…выполняет по преимуществу стратегически-ориентирующую роль в системном исследовании, то понятие связи выступает обычно и в качестве средства исследования» [12: с. 187]. В целом принципы системного подхода есть средство такой организации исследования, которая позволяет выявлять законы развития и функционирования объекта. Объектом научно-практического системного исследования может быть как организация, в которой осуществляется совместная деятельность коллективного субъекта труда, так и индивидуальный субъект труда, занимающий конкретный трудовой пост в одном из подразделений организации.

В связи с тем что эмпирическая область научного познания сферы профессионального труда объединяет в себе знания из различных научных областей, с одной стороны, с другой – содержит разные по типу, строению, содержанию категории эмпирических исследований, необходимо создать единую теоретическую схему, ориентирующую психолога в разработке проектов решения различных методических и практических задач. Системный подход в исследовании того или иного явления, как отмечает Б.Ф. Ломов [11: с. 92], требует его рассмотрения в нескольких планах, так как результаты исследования разных планов взаимно дополняют друг друга, что позволяет раскрыть объективно действительную картину.

С позиций методологии системного познания деятельность является сложноорганизованным объектом, так как это специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, представляющая собой сложное взаимодействие субъективного и объективного. В то же время деятельность – это реальность, осуществляемая в определенных границах и определенной структуре, которая может быть отражена в схемах. Для создания схемы важно выделить предмет изучения из какой-либо реальности, определить ее элементы и связи, типологически однородные отношения и узлы отношений, а также определить единицу анализа. «Единица анализа должна быть конструктивной и операциональной, т.е. такой, чтобы с ней можно было работать – накладывать на эмпирический материал, она должна обеспечивать привязанность как к эмпирии, так и к наличным средствам анализа» [12: с. 308].

Теоретической основой, определяющей стратегию изучения развития, формирования и оценки

профессионального труда с позиций системной методологии, в данной работе стали некоторые положения деятельностного подхода А.Н. Леонтьева и субъектно-деятельностной концепции профессионального труда Е.А. Климова.

Деятельность человека с позиций деятельностного подхода можно рассматривать как абстрактную единицу анализа взаимосвязей субъекта с объективной реальностью на протяжении всей жизнедеятельности. С одной стороны, А.Н. Леонтьев определяет ее как исходную ситуацию развития человека, так как в онтогенезе она представляет «систему сменяющих друг друга деятельностей или чередующихся фаз практической и познавательной деятельности» [9: с. 207–208], а также ориентирует субъекта в предметном и социальном мире. С другой – как «…процесс, осуществляющий одну из многообразных форм отношений человека к миру, особенность которого заключается в том, что то, на что направлена деятельность, есть в то же время то, что ее побуждает» [10: с. 152]. Жизнь человека рассматривается как система сменяющих друг друга деятельностей, между полюсами субъект–объект, которые в ходе развития субъекта вступают между собой в иерархические отношения, и каждую из которых можно изучать как отдельную деятельность.

В субъектно-деятельностной концепции профессионального труда Е.А. Климова деятельность человека рассматривается в контексте проблем конкретного профессионального труда, включенного в какую-либо эргатическую систему [3]. Такими системами могут быть какая-либо организация с ее структурными подразделениями и их взаимосвязями, с разными ролями и статусами субъектов труда; отдельное подразделение организации с взаимодействующими субъектами труда; конкретный трудовой пост (как одна из форм существования профессии) специалиста в подразделении организации. Эргатические системы – это любые системы, производящие услуги, востребованные в обществе. Разновидности эргатических систем определяют и специфику их функций, раскрывающих разнообразие профессионального труда. Это «функции духовного производства» (построение идеологии, ближайшие перспективы развития сообщества, построение смыслов труда и др.); «функции производства упорядоченности социальных процессов» (построение общественных норм и правил, построение социальных коммуникаций и власти, построение стратегических (общих) планов деятельности и др.); «функции материального производства» и «функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания» и др. [7: с. 57–59]. Для этих систем характерно многообразие субъектно-объектных взаимосвязей, обозначенных конкретной объективной реальностью, специфичной разным видам индивидуальной и совместной профессиональной деятельности, осуществляемой в организации на разных уровнях ее функционирования. В контексте эргатической системы можно рассматривать причины, способствующие возникновению противоречий, обусловленных как объективными (организационными) факторами, так и субъектно-личностными, негативно влияющими на успешность и эффективность деятельности субъекта труда. Наиболее «острые» противоречия и определяют проблему или задачу конкретного научно-практического исследования.

Базовой составляющей любой эргатической системы на любом уровне ее функционирования является человек – «инициатор активности, зачинатель, творец в его отношениях к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды, внутреннего (душевного) и внешнего мира» – субъект труда [7: с. 155]. Труд человека, изучаемый как профессиональная деятельность, рассматривается как развивающаяся «функциональная психическая система» субъектно-объектных взаимосвязей человека и профессии [7: с. 112]. В процессе освоения определенной деятельности у субъекта труда формируются психические регуляторы и психологические признаки, обеспечивающие успешность его труда. К основным психическим регуляторам деятельности субъекта труда относятся три группы: «образ объекта», «образ субъекта», «образ субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений» [7: с. 35–46]. В процессе приобретения опыта работы «образ объекта» и «образ субъекта» интегрируются в образ субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений как целостное осмысленное и осознанное индивидуальное представление профессиональной ситуации, своей роли, своих возможностей и психологической готовности в ее разрешении и преодолении. В целом психические регуляторы труда как единицы анализа субъектно-объектных взаимосвязей, формирующихся у человека в процессе профессиональной деятельности, раскрывают особенности отражения субъектом объективной реальности на разных этапах профессионального развития и позволяют определить степень адекватности и полноты этого отражения, т.е. определить характер и соотношение личностных субъектных и предметных взаимосвязей и уровень их сформированности.

В качестве объекта труда рассматривается профессия, очерченная в рамках трудового поста, – это «зафиксированная область приложения сил человека, рассчитанная на создание чего-либо ценного для общества» [7: с. 63]. Структура трудового поста вклю-

чает определенный компонентный состав, рассматриваемый с нормативной и субъектной позиций: цели труда, предмет труда, средства и орудия труда, трудовые функции, производственная среда (социально-контактная, предметная, информационная, организационная, экстремальная и др.) [7: с. 64–65]. Нормы и правила исполнения профессиональных задач и трудового поведения, обозначенные в организации, предопределяют успешность и эффективность деятельности субъекта труда только в том случае, если у него наряду со знаниями и умениями сформировалось осознанное ответственное отношение не только к результатам своего труда, но и к результатам труда коллег и деятельности всей организации. С психологической точки зрения труд рассматривается как система, функционирование которой обусловлено «множеством состояний сознания человека» [7: с. 101], структура которых отражена в четырех признаках, характеризующих осмысленное отношение человека к профессиональной деятельности [7: с. 103–112]: 1) «сознательное предвосхищение социально-ценного результата»; 2) «сознание обязательности достижения социально фиксированной цели»; 3) «сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности»; 4) «осознание межлюдских производственных зависимостей». Причем три признака (1-й, 2-й и 4-й) содержат когнитивный (познавательный) и аффективно-волевой компоненты. Когнитивный компонент раскрывает осознание субъектом уровня своей профессиональной готовности, своей роли и ответственности как профессионала, а аффективно-волевой компонент характеризует его отношения, переживания, эмоциональное состояние. Структура третьего признака включает три компонента: когнитивный, операциональный и аффективно-волевой, поскольку позволяет определить уровень теоретической и практической подготовленности человека к исполнению профессиональной деятельности, а также критичность и адекватность эмоционального отношения к успешности ее исполнения.

В целом психические регуляторы и психологические признаки субъекта труда интегрируют базовые регуляторы деятельности и поведения субъекта труда: отношение, представление, осознание и переживание. Они позволяют выявить динамику развития и функционирования сугубо индивидуальных динамичных процессов психики (чувственно-эмоциональных, ценностно-смысловых, мотивационно-эмоциональных, когнитивных, коммуникативных, операциональных и эмоционально-волевых), которые актуализируются человеком в трудовой деятельности и в то же время обладают вполне объективными закономерностями, такими как: «обдумывание, построение образа будущего продукта, результата, эффекта, способов его получения…» [7: с. 23]. Важнейшим условием эффективного взаимодействия субъекта труда с объективной реальностью, как считает Е.А. Климов, «…является ориентировка первого во втором» [7: с. 158]. Ориентировка человека в объективной реальности (предметной, социальной, экологической и др.) практически начинает развиваться с момента его «прихода» в реальный мир как познавательная составляющая жизни. Поэтому успешность формирования субъекта труда в значительной мере обусловлена предшествующим психическим развитием человека еще в допрофессиональный период жизнедеятельности. Свойства человека как субъекта труда и личности начинают формироваться в процессе жизнедеятельности во взаимосвязи с той средой, в которой он развивается в дошкольный и школьный периоды жизни. Сначала формируется субъект и развивается личность в процессе освоения познавательной деятельности (дошкольный период жизни), затем в процессе познавательно-учебной деятельности появляются предпосылки формирования субъекта труда (школьный период), которые в учебной познавательной профессиональной деятельности приобретают более выраженный характер и в определенной мере обусловливают профессиональное самоопределение, предрешающее в будущем успешность профессионального становления уже в процессе исполнения профессиональной деятельности [5].

Вышеизложенные научные основы психологического изучения развития, формирования и оценки профессиональной деятельности человека позволяют создать ориентировочную стратегию поэтапного изучения причин, снижающих эффективность, успешность и безопасность индивидуальной и совместной деятельности субъектов труда в организации, и составить проект решения любых конкретных проблем, направленных на совершенствование профессионального труда и повышение эффективности работы организации.

В связи с этим изучение деятельности субъекта труда должно осуществляться дифференцированно на разных уровнях субъектно-объектных взаимосвязей: ***макроуровне, микроуровне*** и ***микроструктурном уровне***.

В настоящее время любая организация (государственная, коммерческая), в которой осуществляется профессиональная деятельность человека, представляет собой сложную многоуровневую развивающуюся систему с горизонтальными и вертикальными социально-психологическими, социально-экономическими, технологическими субъектно-объектными взаимосвязями, обусловливающими эффективность и успешность работы субъектов труда и продуктивность деятельности всей органи-

зации. С социально-психологической точки зрения организация в целом – это «коллективный субъект труда», создающий какой-либо продукт или выполняющий какой-либо заказ, востребованный в социуме. С точки зрения психологии труда «коллективный субъект труда» понимается как альтернатива «индивидуальному субъекту» [2: с. 165], а «…любая индивидуальная деятельность, – по мнению Б.Ф. Ломова, – является составной частью деятельности совместной. Поэтому в принципе исходный пункт анализа индивидуальной деятельности состоит в том, чтобы определить ее место в деятельности совместной, а следовательно, и функцию данного индивида в группе» [11: с. 232]. В то же время индивидуальную деятельность можно рассматривать и как инвариант совместной деятельности, считает А.Л. Журавлев, «…из индивидуальной деятельности можно вывести все элементы деятельности совместной», а «…индивидуальная деятельность и есть та "клеточка" ("единица"), опираясь на которую можно описать и совместную деятельность и коллективного ее субъекта» [2: с. 185]. Но в связи с тем что любая индивидуальная, совместная и коллективная исполнительная деятельность субъектов труда в первую очередь взаимосвязана с системой управления организацией, которую осуществляют тоже субъекты управленческого труда, необходимо ориентироваться в структуре подразделений организации, их функциональной предназначенности, взаимосвязях между подразделениями, специалистах, работающих в разных подразделениях и занимающих разные статусные должности, в степени ответственности каждого подразделения за продуктивный результат труда всей организации.

Научно-практическое исследование проектируется в зависимости от проблем, снижающих эффективность работы организации, специфических особенностей планирования и управления деятельностью сотрудников организации, специфических особенностей индивидуальной и совместной деятельности субъектов труда, условий труда, их профессиональной готовности к исполнению разных функциональных обязанностей на разных уровнях производственного и социально-психологического взаимодействия. Поэтому на **макроуровне** рассматривается структура организации в целом. Выделяются социально-психологические и производственные взаимосвязи всех подразделений, изучается их функциональная предназначенность, определяются те структурные подразделения, которые интегрируют деятельность других подразделений организации, а также и «неблагополучные» подразделения. Это позволяет выявить проблемные точки в организации, требующие первоочередного детального исследования, сориентироваться в специфических особенностях функциональных связей между подразделениями, прогнозировать возможные изменения в структуре организации и ее подразделениях, определить необходимые направления по работе с кадрами в целях достижения наибольшей удовлетворенности работой в организации и повышения ее эффективности. Это этап ориентировки в реальной ситуации «жизни» организации, функционирующей посредством взаимодействия субъектов профессионального труда.

Исследование профессионального труда на **микроуровне** направлено на изучение субъектов индивидуальной и совместной деятельности, исполняющих конкретную работу в определенном подразделении организации, в целях совершенствования распределения работы между сотрудниками подразделения (делегирование полномочий), выявления «похитителей» рабочего времени, определения оптимальных условий режима труда и отдыха, повышения мотивации труда, разработки системы непрерывного профессионального развития, а также и решения других, часто даже непредсказуемых задач.

На данном этапе исследования сначала деятельность рассматривается как совместная, выявляются деловые взаимосвязи между сотрудниками того или иного подразделения, изучаются их функциональные обязанности и «роль» в системе производства продукта конкретного подразделения. В зависимости от специфики исполняемой работы и ее организации существуют разные виды связей субъектов совместной деятельности: пространственно-временные, технологические, функциональные, экономические, организационно-управленческие, социально-психологические, предопределяющие типы их взаимодействия [2: с. 199].

Основные типы взаимодействия субъектов совместной деятельности, выделенные А.Л. Журавлевым, можно рассматривать как ориентировочную основу для определения ведущего способа их интеграции в процессе достижения необходимого результата труда [2: с. 200–203]. Так, «технологический» тип специфичен совместной деятельности при пооперационном разделении производства конечного продукта и распределении операций между подгруппами участников совместной трудовой деятельности на основе ведущей технологической взаимосвязанности процесса производства и пространственно-временной зависимости. «Функциональный» тип образуется при функциональной взаимосвязанности индивидуальных деятельностей, исполняемых при отсутствии жестко задаваемой технологии производства. «Экономический» тип характерен для совместной деятельности субъектов

труда со слабой функциональной взаимосвязанностью, но объединенных пространственно.

Слабая функциональная взаимосвязанность компенсируется материальным вознаграждением. «Социально-психологическому» типу характерна совместная деятельность специалистов, исполняющих работу разной сложности параллельно, требующую разного уровня профессиональной подготовки. Их труд в значительной степени зависит от взаимопонимания, взаимоотношений и слаженности в работе. «Формально-организационный» тип обусловлен формально-организационными связями субъектов совместной деятельности, индивидуально исполняющими работу на конкретном трудовом посту.

Изучение любой совместной профессиональной деятельности, так же, как и индивидуальной, на микроуровне должно начинаться с изучения трудового поста, регламентирующего конкретный трудовой процесс, исполняемый индивидуальным субъектом труда [4: с. 103–109]. Это позволяет, с одной стороны, гипотетически определить те профессионально-важные качества человека как субъекта труда, которые необходимо формировать для успешного исполнения конкретной профессиональной деятельности, а с другой – оценить уровень сформированности субъектно-объектных взаимосвязей, обеспечивающих эффективность индивидуального профессионального труда, и выявить причины, негативно влияющие на эффективность совместной деятельности сотрудников определенного подразделения организации.

Профессиональный труд в контексте данной работы рассматривается как динамическая многоуровневая развивающаяся система субъектно-объектных (горизонтальных) взаимосвязей, а также и субъект-субъектных и объект-объектных (вертикальных) взаимосвязей (рис. 1), изучение которых позволяет раскрыть противоречия, негативно влияющие на деятельность субъекта труда, и наметить программу их исследования и устранения.

На **микроструктурном** уровне изучается человек как субъект труда, исследуются механизмы его психического развития и формирования в процессе жизнедеятельности и профессиональной деятельности, раскрываются предпосылки формирования психологической готовности к профессиональному труду, потенциальные ресурсы профессионального самоопределения и становления, тенденции профессионального развития и карьерного роста.

Развитие человека как субъекта труда изучается как непрерывный динамический процесс, который охватывает все периоды жизни человека от младенчества до глубокой зрелости. Он обусловлен не только индивидными особенностями человека, индивидуальным восприятием окружающего его мира и отношением к нему, но и изменчивостью и непредсказуемостью объективной реальности, которая требует психологической готовности субъекта труда к ее осознанию и позитивной продуктивной направленности ее преодоления.

В контексте данной работы для изучения динамики развития потенциальных ресурсов человека как личности и субъекта труда, оценки тенденций его профессионального совершенствования и карьерного роста необходимо определить базовую единицу анализа и ее структуру, обеспечивающую исследование иерархических взаимосвязей основных механизмов психической регуляции деятельности и поведения субъекта труда на разных этапах его жизненного пути. На основе теоретического анализа работ известных отечественных и зарубежных ученых [6] гипотетически была выделена познавательная деятельность как единица психологического изучения развития человека и его формирования как субъекта труда, а также и ее структура, включающая все психические сферы жизнедеятельности человека: чувственно-эмоциональную, потребностно-мотивационную, ценностно-смысловую, коммуникативно-социальную, операционально-ориентировочную, когнитивно-образную, мотивационно-эмоциональную и регуляторно-волевую [5]. С позиций системно-деятельностного подхода познавательная деятельность рассматривается как развивающаяся динамическая полисистема, как сложный динамический процесс, интегрирующий и активизирующий все психические сферы, обеспечивающие формирование индивидуальной стратегии жизнедетельности и профессиональной деятельности человека. Обозначенные психические сферы можно рассматривать как механизмы регуляции деятельности и поведения человека на разных этапах жизненного пути (дошкольном, школьном, учебно-профессиональном и профессиональном) во взаимосвязи с объективными условиями развития специфичных каждому периоду формирования субъекта труда. Практически на протяжении всей жизни человек попадает в ситуации с возможными повторениями одних и тех же условий, только переживаемые по-разному, но предопределяющие его развитие и формирование как личности и субъекта труда (рис. 2).

Для определения тенденций динамики развития субъекта труда каждый период в данном случае изучается как отдельная деятельность, включающая гипотетически выделенные одинаковые фазы познавательной деятельности: ориентировочную, исполнительную и преобразовательную продуктивную, что позволяет изучать динамику индивидуального психического развития человека и определять потенциальный ресурс его формирования как субъекта труда (рис. 3).

Рис. 1. Ориентировочная схема системного изучения трудового процесса

Рис. 2. Механизмы регуляции деятельности и поведения человека во взаимосвязи с условиями исполнения деятельности в разные периоды жизни

Рис. 3. Динамика развития познавательной деятельности

Так, в дошкольном периоде развивается ориентировочно-познавательная деятельность, включающая три фазы развития: познавательно-ориентировочную (младенчество); познавательно-операциональную (раннее детство); познавательно-преобразующую продуктивную (преддошкольный период). Уровень сформированности последней фазы в первом периоде жизни может характеризовать психологическую готовность ребенка к учебно-познавательной деятельности. Во втором периоде развивается познавательная учебная деятельность, включающая три фазы: познавательно-ориентировочную учебную (начальное образование); познавательно-операциональную (исполнительную); познавательно-учебную продуктивно преобразующую (среднее образование). Уровень сформированности познавательной деятельности в период школьного обучения может характеризовать психологическую готовность подростка к профессиональному самоопределению. В третьем периоде развивается познавательная учебно-профессиональная деятельность (в учебной профессиональной организации), включающая познавательную ориентировочно-учебную профессиональную фазу, познавательно-операциональную (исполнительную) учебную фазу и познавательно-преобразующую продуктивную учебную профессиональную фазу готовности к будущей профессиональной деятельности и к профессиональному становлению. В четвертом периоде развития человека как субъекта труда формируется

профессионально-познавательная продуктивная преобразующая деятельность, включающая ориентировочную познавательную продуктивную профессиональную фазу, познавательно-исполнительную операциональную профессиональную фазу и познавательную продуктивно преобразующую профессиональную фазу, характеризующую познавательную направленность субъекта труда на профессиональное совершенствование и саморазвитие. Изучение динамики формирования субъекта труда на разных стадиях развития позволит выявить и оценить индивидуальные особенности, потенциальные ресурсы и тенденции развития всех психических сфер, регулирующих деятельность и поведение человека, а также определить, какие психические сферы регуляции деятельности и поведения преобладают на разных этапах жизнедеятельности и профессиональной деятельности.

Представленная в данной статье стратегия психологического изучения профессионального труда является гипотетической ориентировочной основой изучения самых разнообразных задач, проблем, ситуаций, возникающих в организациях как в связи с управлением человеческими ресурсами, так и в связи с личностными проблемами человека, связанными с его будущей или настоящей профессиональной деятельностью. Можно предположить, что эта стратегия будет полезна для проектирования востребованных в организациях научно-практических исследований, направленных на устранение негативных факторов, снижающих эффективность и успешность деятельности субъектов труда в организации, прогнозирования потребностей организации в изменениях кадрового состава и профессиональной подготовки специалистов, в разработке системы диагностики потенциальных ресурсов профессионального развития специалистов, поступающих на работу и уже работающих. Наряду с решением социально-экономических и организационных аспектов профессионального труда данная стратегия может обеспечить более точное диагностирование проблем человека в целях проектирования индивидуальных и групповых программ совершенствования профессионального творческого развития человека, психологического консультирования и коррекции личностных проблем, возникающих в связи с профессиональной деятельностью.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Асмолов, А.Г.* Принцип организации памяти человека. Системно-деятельностный подход к изучению познавательных процессов / А.Г. Асмолов. – М. : МГУ, 1985. – 165 с.

2. *Журавлев, А.Л.* Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2005. – 639 с.

3. *Иванова, Е.М.* Субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е.А. Климова и ее научно-практическая ценность / Е.М. Иванова // Вестник московского университета. – 2010. – № 2. – С. 15–22. – (сер. 14. Психология).

4. *Иванова, Е.М.* Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М. : ПЕР СЭ, 2011. – 335 с.

5. *Иванова, Е.М.* К проблеме психологической готовности человека к жизни и профессиональной деятельности / Е.М. Иванова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2012. – № 2 (34). – С. 53–61.

6. *Иванова, Е.М.* Познавательная деятельность как условие самоопределения личности и профессионального становления / Е.М. Иванова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2013. – № 2 (38). – С. 36–45.

7. *Климов, Е.А.* Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 335 с.

8. *Кудрявцева, Е.И.* Психология управленческой эффективности в условиях распределенного управления / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 9 (57). – С. 22–32.

9. *Леонтьев, А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Полит. лит., 1975. – 303 с.

10. *Леонтьев, А.Н.* Психологические основы развития ребенка и обучения / А.Н. Леонтьев ; под ред. Д.А. Леонтьева, А.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2009. – 423 с.

11. *Ломов, Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов ; под ред. Ю.М. Забродина, Е.В. Шороховой. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

12. *Юдин, Э.Г.* Системный подход и принцип деятельности / Э.Г. Юдин. – М. : Наука, 1978. – 391 с.

13. *Кови, Стивен Р.* Семь навыков высокоэффективных людей, пер. с англ. / Стивен Р. Кови. – М. : Альпина бизнес букс, 2006. – 374 с.

14. *Кирхлер, Эрих* Психологические теории организации : пер. с нем. / Эрих Кирхлер, Катя Майер-Пести, Ева Хофман. – Харьков : Гуманитарный центр, 2005. – 308 с.

# РАЗВИТИЕ ПСИХОТЕХНИКИ КАК ПРАКТИЧЕСКОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ПСИХОЛОГИИ В КОНТЕКСТЕ ИСТОРИИ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

***Т.Х. Невструева***

**Невструева Тамара Хасьямовна** – доктор психологических наук, профессор Тихоокеанского государственного университета (г. Хабаровск).

Контактный адрес: tamaranevst@mail.ru

В статье рассматриваются процессы становления практически ориентированной психологии в рамках психотехнической парадигмы. Дан анализ исторических аспектов развития психотехники как индустриальной психологии. Показано, что исторически психотехника была представлена в более широком контексте и включала круг психологических проблем различной профессиональной направленности.

***Ключевые слова:*** история психотехники, индустриальная психология, немецкая и отечественная школы психотехники, психотехнические организации, педология, теория и методология психотехники, ликвидация психотехники.

Практическое использование достижений психологии в начале XX в. активно занимает ранее не освоенную нишу – промышленное производство. Индустриальный прогресс, рост производственной сферы, появление новых видов трудовой деятельности и массовых профессий стимулировали исследования проблем интенсификации труда и рациональной организации производства, создания проектов научной организации труда (Ф. Тейлор), систем «профессионального руководства» (Ф. Парсонс), «производственных» исследований В. Штерна, О. Липпмана, Г. Мюнстерберга, И.Н. Шпильрейна, С.Г. Геллерштейна и др. В определенной мере интенсивное развитие практического применения психологических знаний было связано и с Первой мировой войной. Первоочередными стали вопросы профотбора для нужд армии и военного производства (в частности, в Германии милитаризация в начале века стимулировала широкомасштабные психотехнические исследования).

Экономическая заинтересованность предприятий требовала включения психологических исследований непосредственно в сферу профессиональной деятельности и охвата широкого спектра проблем психологии профессий: создания психограмм профессий, изучения способностей, определения различий в профессиональных склонностях и мотивах выбора профессии; разработки методов диагностики, профессиональной ориентации, профотбора и создания консультационных бюро; изучения содержания труда и разработки психологически обоснованных методов обучения; применения специальных методов тренировки; рационализации профессиональной деятельности, изучения проблем поддержания работоспособности и т.д. [2; 7; 20; 23].

Практика внедрения психологии в производство получила две основные линии развития, связанные с американским проектом «**Руководство выбором профессии»** (Френсис Парсонс) и европейской школой психологии труда, получившей название **«психотехника».** Психотехника как синоним «индустриальной психологии», или «психологии техники», впервые был использован в 1903 г. немецким психологом В. Терном, но теоретическое обоснование принадлежит немецким психологам В. Штерну (1903) и Г. Мюнстербергу (1910). Немецкая школа психотехники была представлена и многими другими именами, авторами конкретных разработок и организаторами институциональных форм развития психотехники (Ф. Баумгартен, К. Гольдштейн, Б. Гервиг, Ф. Гизе, О. Липман, В. Мёде, В. Поппельрёйтер, К. Пиорковский, Г. Рупп, К. Трамм, Г. Шлезингер и др.).

Следует отметить, что осмысление роли немецкой школы в развитии психотехнической парадигмы в психологии стало предметом специального исследования в диссертации Ю.Б. Плавинской «Становление и развитие психотехники в Германии в первой трети XX века» [23]. Данное исследование включается в круг современных публикаций о создателях психотехнического движения, их профессиональной и личной судьбе. Автор, как и другие исследователи истории психотехники (Н.С. Курек, В.А. Кольцова, О.Н. Носкова, В.А. Мазилов, Ю.Н. Олейник, Н.Ю. Стоюхина, В.М. Мунипов, Б.Н. Тугайбаева и др.), констатирует сходство процессов хронологического и содержательного становления и динамики развития психотехники в Германии и СССР, отмечает масштабность психотехнических мероприятий в Германии и позже в России [9–11; 13; 20; 22].

Проект разработки «индустриальной психологии» (психотехники) содержала работа Г. Мюнстерберга «Психология промышленной производительности» (1913). Эта и другие работы, а также его основной обобщающий труд «Основы психотехники» (1914, в России – 1922, 1996) являлись

методической и теоретической базой первоначального этапа развития психотехники в России.

В России развитие психотехники совпало с постреволюционным переустройством и решением задач народного хозяйства и культуры, что определило масштабность представленности психотехнических работ, получивших наиболее полное отражение в трудах и организационной деятельности И.Н. Шпильрейна (1896–1937) и С.Г. Геллерштейна (1896–1967). В работе О.Г. Носковой (наиболее глубокое исследование истории психотехники в нашей стране) к крупным представителям советской психотехники также отнесены Д.И. Рейтынбарг, М.Ю. Сыркин, А.М. Мандрыка, А.П. Нечаев, К.Х. Кекчеев, С.М. Василейский, Г.А. Ротштейн, М.Д. Карнаухова и др. [20].

Статистический анализ основной проблематики публикаций в журнале «Советская психотехника» (1934, № 3, с. 300) за 1930, 1931, 1932 гг. показывает широкий круг обсуждаемых проблем. Наибольшее число статей было посвящено: теоретическим вопросам психотехники (8-5-1); профотбору (2-2-7); рационализации трудовых процессов (0-2-0); проблемам управления (1-2-3); проблемам утомления и колеблемости рабочих функций (2-0-2); травматизму (0-1-0); социальным проблемам (0-0-3); воздейственной психологии (1-1-1); педологическим вопросам (0-0-1); методическим вопросам психотехники (4-2-5); статистической обработке материала (1-1-0).

Очевидно, что основные направления (задачи) психотехники формировались на начальном этапе в соответствии с «производственной тематикой» психологических исследований и концентрировались вокруг проблем «профессия – производство». Однако столь же очевидно, что психотехнические исследования в 20–30-е гг. XX в. не ограничивались производственной тематикой. Они входили в образовательные структуры, библиотеки, военное дело, спорт, социальную работу, в агитационную и рекламную деятельность. Симптоматично, что и Г. Мюнстерберг [15], и С.Г. Геллерштейн (БСЭ. 1975. Т. 21) относят к психотехнике и психотерапию. Авторы первых психотехнических проектов видели значительные перспективы этой отрасли психологии в образовательной системе. Не только в педагогике школы, но и в высших учебных заведениях «психотехнические методики» (тесты), психофизиологические измерения и элементы коррекционной работы активно входили в процесс обучения. Подчеркивалась важность сочетания данных психологии с педагогическим наблюдением, педагогическими оценками, детальным медицинским обслуживанием и синтеза этих данных в общей картине умственной деятельности студента.

Представляет интерес широкое использование психотехнических исследований в работе библиотек и деятельность самих библиотек по активной пропаганде психотехнических знаний (создание библиографических списков, аннотированных указателей и т.д.). Ведущие психотехники принимали участие в коллективном труде «Прикладная психология», подготовленном для библиотечных работников. В 1928 г. была издана работа А.А. Гайворовского «Психотехника и библиотечное дело», в которой через призму психотехнических проблем были детально рассмотрены вопросы психологии библиотечного работника, психологии читателя, восприятия книги и воздейственной психологии, т.е. рекламы книг [3; 5].

«Объемность» психотехнических работ вполне соответствовала духу «индустриализации» и задачам психологии в оформлении себя не только как академической, лабораторной науки, а практической области деятельности. Развитие психотехники по временным рамкам совпало со столь же активным психоаналитическим движением в психотерапии и педологическими исследованиями в системе образования. Так, психотехнические исследования рассматривались в тесной взаимосвязи с получившим широкий резонанс в России психоанализом, педологические работы реализовались на общем с психотехникой диагностическом инструментарии, базисных психофизиологических теориях и экспериментальных программах дифференциальной психологии.

Наиболее прямая взаимосвязь между психотехникой и психоанализом была проведена в работах Ф. Гизе, который считал, что психоанализ в хозяйстве (экономике) более продуктивен, чем в искусстве, и «…очередной задачей является использование в целях профтехнического отбора тех методических завоеваний, которые достигнуты в области психоанализа» [8: с. 4]. Не затрагивая проблемы обоснованности преломления психоаналитического метода в психотехнике (автор сам оговаривает, что психоаналитику предлагаемые им некоторые технические приемы могут показаться наивными), отметим определенную тенденцию включения в рамки психотехнических исследований различных достижений психологии, отражающих ее практически ориентированные цели.

В психотехнических проектах начала века достаточно отчетливо просматриваются **три функционально-целевых блока** (психодиагностика, психопрогностика, психоуправление), в которых содержательное наполнение компонентов на анализируемом этапе концентрировалось проблемами профессионализации:

– **психодиагностика** (использование методов диагностического обследования, тестов, психофизиологических замеров, формирующих экспери-

ментов, изучение способностей, определение профессиональных интересов и мотивов выбора профессий, соответствия индивидуальных психических и физиологических особенностей профессиональным требованиям);

– **психологическое прогнозирование** (изучение содержания труда, приспособление техники к психологическим возможностям человека, профотбор и профориентация);

– **психологическое управление** (разработка психологически обоснованных методов обучения, научное управление производством, определение рациональных методов работы, гигиена труда, профконсультация, производственное обучение, учет факторов повышения производительности труда, использование специальных методов упражнения и тренировки, проблемы поддержания работоспособности, рационализация профессиональной деятельности, формирующий эксперимент) [18].

Самостоятельное значение имеет и **организационное** оформление той или иной области практической (технической) деятельности. Реализация технических проектов всегда шла взаимосвязано с организацией производства (технического и технологического, кадрового обеспечения реализации проектов). Симптоматично, что именно этому вопросу (наряду с теоретическим обоснованием задач и содержания психотехнической работы) в 20–30-х гг. XX в. придавалось большое значение.

Данный аспект оформления практической ориентации в психологии нас интересует не в смысле «изучения опыта», а как факт формирования отрасли психологической практики, имеющей свои самостоятельные организационные структуры и достаточно выраженные тенденции создания целостной модели.

Можно выделить следующие основные направления организационной работы в 1920–30-е гг.

**Формирование системы психотехнических организаций**. Организационное оформление психотехники как отрасли психологии относится к 1927–1928 гг. Однако первое психотехническое учреждение было создано в 1922 г. (лаборатория промышленной психотехники Центрального института труда), которое возглавил И.Н. Шпильрейн. Первый учет психотехнических учреждений был проведен в 1928 г. накануне I Всесоюзного съезда психотехников. В это время психотехническая работа велась в семи наркоматах, более чем в ста психотехнических учреждениях (психотехнические лаборатории, отделы институтов, бюро союзного масштаба, 29 научно-исследовательских институтов). Работа была организована в профдиспансерах, профамбулаториях, вузах, ФЗУ, на промышленных предприятиях. Наибольшее число психотехников работало непосредственно на промышленных предприятиях [12].

В 1927 г. организовано общество психотехников (Всесоюзное общество психотехники и прикладной психофизиологии), к 1932 г. оно имело уже разветвленную сеть региональньных отделений, республиканских обществ, Кавказское и Среднеазиатское отделения. Советские психотехники принимали активное участие в организации и работе Международного психотехнического общества (И.Н. Шпильрейн был членом президиума этого общества вместе с В. Штерном, А. Пьероном).

Во Всесоюзном психотехническом обществе, объединяющем психотехников, работающих в научно-исследовательских учреждениях и в низовых организациях, психотехнических лабораториях и организациях, к 1930 г. состояло около 500 человек. В 1932 г. Всесоюзное психотехническое общество насчитывало уже около 1000 человек.

**Проведение научных психотехнических исследований**. Для организационного обеспечения проведения научных разработок ставился вопрос о создании авторитетных научно-исследовательских учреждений без непосредственного решения практических задач. Широко обсуждались организационно-методические, организационно-правовые вопросы, соотношение научных исследований и практической деятельности, способы оценки эффективности деятельности, меры контроля и т.д.

**Подготовка кадров для психотехнических учреждений.** В 1932 г. по докладу И.Н. Шпильрейна принимается решение об организации специализированного Психотехнического вуза, готовится его проект и разрабатываются учебные программы, подготовка кадров осуществляется через широкую сеть курсов. Блок дисциплин психотехнической профессионализации включал: знание важнейших производств (технологический процесс, экономика и т.д.), психотехнических особенностей профессии, психотехники в конкретных областях ее применения. В соответствии с целевой направленностью программ результатом полученной подготовки должен быть комплекс умений: составлять психотехнические характеристики профессий; использовать основные методы; разрабатывать и применять экспериментально-психологические методы для решении практических задач; обрабатывать материал и правильно с методологической точки зрения его интерпретировать; проводить индивидуальные и массовые испытания подростков и взрослых; планировать и организовывать лаборатории на производстве; вести педагогическую и популяризаторскую работу в своей области [25; 26].

**Организации съездов и конференций.** В 1931 г. в Москве проходит VII Международная психотехническая конференция (960 участников), периодически организуются Всесоюзные съезды психотехников.

***Издательская деятельность***. Издаются специальные журналы: «Психофизиология труда и психотехника» (1928–1932; с 1932 г. – «Советская психотехника»), другие научно-исследовательские издания, библиография теоретических и прикладных исследований, в том числе зарубежных. Журнал «Советская психотехника» как орган презентации и объединения психотехнического движения выполнял организационные, информационные, профессионально-педагогические функции, охватывал широкий круг теоретических исследований, прикладных разработок, методических консультаций, проводил анализ передового опыта. Рубрики журнала: «Оригинальные статьи», «Психотехническое движение», «Всесоюзное общество психотехники и прикладной психофизиологии» (материалы съездов, конференций, заседаний, дискуссий), «По учреждениям и организациям», «Подготовка психотехников», «Постановления производственных органов и общественных организаций», «Библиография» и др.

В 1930-х гг. начинают активно обсуждать проблемы ***контроля над деятельностью и вопросы нормативной (юридической) регуляции психотехнической деятельности***. Показательно принятие Инструкции НКТ от 13 июля 1939 г. по проведению профессионального отбора и профконсультации при осеннем наборе 1939 г. в ФЗУ и ШУМП, был принят Устав Всесоюзного общества психотехников и практической психологии, утвержденный НКВД РСФСР 16 июля 1930 г. [24].

Таким образом, организационное обеспечение научной и практической деятельности психотехников включало практически все звенья функционирующей «научно-производственной» системы, имеющей подсистемы собственно практической и исследовательской работы, органы презентации, обмена опытом и обсуждения проблем; отлаженные подсистемы нормативной (юридической регуляции) и контроля над деятельностью и подготовки кадров должны были придать психотехнике институализированный статус самостоятельной отрасли.

Аналогичные процессы происходили с 1903 по 1932 г. в Германии. В 1906 г. были созданы Институт прикладной психологии (В. Штерн, О. Липман), психотехническая школа профессионального обучения (К. Трамм). На постоянной основе работали такие организации, как: Общество психологии профессиональной пригодности при Гамбургской психологической лаборатории (В. Штерн); Институт профессиональной и хозяйственной психологии при Центральном бюро народного благосостояния в Берлине (О. Липман). В процесс институализации психотехники была включена сеть профессиональных консультаций, лаборатории на промышленных предприятиях, психотехнические станции на железной дороге, кафедры, институты и лаборатории психотехники при технических университетах. В 1918 г. основан Институт индустриальной психотехники при Технической высшей школе Берлина. С 1920 г. регулярно проводились международные конференции по психотехнике, была создана Международная психотехническая ассоциация (МПА). Психотехника введена в университетские программы [22].

В 1980–90-е гг. мы наблюдали такое же бурное организационное оформление практической деятельности психологов, как в 1920–30-е гг. (организация психологических служб, широкомасштабная подготовка кадров, издательская деятельность, организация соответствующих обществ и ассоциаций и т.д.). Однако наряду с прикладными отраслями, продолжающими «производственную» проблематику психотехники, начала развиваться психологическая практика, ценностно-ориентированная на психологическую помощь, сферу социальной работы и активное включение в различные формы обучения.

Следует заметить, что теоретик, методолог психотехники Г. Мюнстерберг, начиная свою экспериментальную, практическую работу в рамках «индустриальной психологии», видел (и обосновал) более широкие перспективы развития психотехники в решении психологических проблем, исходя из глубинных задач психологического знания служить задачам культуры. Индустриальная психология определялась им как наиболее молодая ветвь психотехники, которая стимулировала интерес к практическому применению психологии, но область психотехники сама по себе безгранична. «Во всех сферах человеческой культуры возникают психотехнические проблемы» [15]. Его позиция достаточно логична и последовательна: психотехника мыслилась им отличной от теоретической психологии по своим функциям и целевым задачам (тем самым задавался ее статус самостоятельной, но психологической научно-практической дисциплины). Сохранение взаимосвязи предполагало единство исходных психологических оснований, базу для синтеза, интеграции, комплексирования в рамках уже психотехники, так как именно принцип практической задачи являлся определяющим в выборе средств и методов психотехнических исследований и психотехнической теории практики (см. [17]). Следует подчеркнуть, Л.С. Выготский поддерживал Г. Мюнстерберга, высоко оценивал историческую роль психотехники, несмотря на существующие в тот период проблемы [4].

Зафиксированные в истории факты использования психотехнических знаний в различных сферах практической деятельности и для решения комплексных задач, а также особенности организационной структуры психотехники позволяют сделать вывод, что в целом в рамках психотехнических исследований (т.е. в одной отрасли прикладной пси-

хологии) начали оформляться три основные подсистемы современной модели психологической практики: психодиагностика, психологическое прогнозирование и психологическое управление. Акцент на профпроблемах отражал актуализированный срез производственно-экономических проблем, но не исключал, а скорее стимулировал развитие соответствующих психотехнических исследований в разных профессиональных и социальных сферах. Естественно, что уровень организации этих подсистем проецировал проблемы психологической науки в целом, на которые накладывались реалии советской индустриализации и идеологического прессинга.

Эти проблемы стали проницаемыми для наблюдений и критики с развитием психотехнических исследований, возникших из запросов практики (т.е. внешних по отношению к теоретической психологии задач). Критика активно развивающейся прикладной отрасли психологии имела под собой весьма серьезные основания. В статье В. Колбановского «Так называемая психотехника» (23 октября 1936. «Известия») в качестве аргументов необходимости закрытия всех психотехнических исследований и учреждений приводятся и действительно существующие проблемы, в частности кадровые и психодиагностические.

Однако проблемы становления психологической практики (характерные не только для отечественной психологии) явились прекрасной мишенью для начавшегося в 1930–1932 гг. пересмотра методологии советской психотехники в соответствии с идеологической (партийной) критикой буржуазной психологии, завершившегося в 1937 г. прекращением всех психотехнических работ и уничтожением сети психотехнических организаций и информационных органов. Отечественная психотехника была ликвидирована вслед за педологией (прямая взаимосвязь психотехники с «лженаукой» усматривалась, прежде всего, в психодиагностических исследованиях и их научной и практической несостоятельности). Прекращение педологических, психотехнических (и психоаналитических) исследований происходило в контексте постепенной изоляции российской науки в соответствии с идеологической несовместимостью.

Как и в других науках, «репрессирование» психотехники начиналось с главных инициаторов, теоретиков и методологов. Вслед за репрессированным бессменным редактором «Советской психотехники» и председателем Всесоюзного общества психотехников И.Н. Шпильрейном прекратили свое существование и журнал, и профессиональная организация. Свертывается подготовка психотехнических кадров, в 1936 г. закрываются все лаборатории по промышленной психотехнике и психофизиологии труда, в значительной степени ограничивается работа Центрального института труда (ЦИТ) и местных институтов труда. Этот ставший сегодня хорошо известным реестр «закрытий», «прекращений», «ликвидаций», «приостановлений», «усечений», «пересмотров», «разоблачений», «переориентаций», «изоляций», «отлучений» и т.д. коренным образом изменил форму и содержание развития отечественной психологии, замкнув ее в рамках теории, не имеющей практического выхода, адекватного реальным социальным, профессиональным и личностным проблемам.

Сходные процессы происходили в Германии. Психотехника была объявлена еврейской наукой, ее основатели были лишены общественных постов и работы, часть психотехников включилась в активное сотрудничество с правящим режимом. Современные авторы дают анализ и обосновывают свои диагнозы процесса ликвидации психотехники в СССР и Германии [10; 11; 14; 20; 22].

Процесс этот шел взаимосвязано с резким уменьшением международных контактов в области психологии, последний массовый выезд был в 1929 г. (Международный конгресс в Нью-Хевоне) [21: с. 273]. Психотехника в ее сугубо «индустриальном варианте» промышленной психологии возвращается лишь в 1957 г. в виде психологии труда и смежных отраслей.

Второй (после 1936 г.) достаточно сильный удар уже по теоретической психологии связан с Объединенной сессией АН и АМН СССР (1950), итогом которой стала «административная павловизация» (А.В. Петровский) психологии, сузившая рамки психологических исследований и практически закрывшая исследования, не связанные с физиологией высшей нервной деятельности (социальная психология, психология личности).

Постепенное возвращение психопрактической проблематики как в рамках психологической науки, так и на стыке с другими сферами научной и практической деятельности началось в 1970-х гг. Это возвращение происходило уже в контексте мировой психологической науки, достаточно осторожного, но «открытия» зарубежных исследований. Причем новый этап развития профессиональной психологической практики (как уже достаточно широкого движения) начался, прежде всего, с активного освоения психодиагностического инструментария (с чего собственно начиналась психотехника), критика которого была одной из причин закрытия психотехнических и педологических работ.

Целостная реконструкция факторов становления, развития и модификации проблемно-тематических областей, направлений, задач, организационных структур психотехники в зависимости от социальных реформаций и изменений в базисных психологических теориях требует специального исторического исследования, широкого использо-

вания контекстного «прочтения» общего процесса становления практической ориентации в отечественной психологии [16; 17].

Однако и самая общая проекция психотехники на историческую реальность позволяет увидеть ее системообразующую функцию, которая начинала реализоваться в тенденции проблемного и организационного «захвата» самых широких сфер социальной практики и взаимодействия с другими направлениями практической профессионализации психологии.

Следует при этом отметить, что внешний и внутренний контекст, определивший в начале века запрос на психотехнические исследования, включал «техническое» как компонент активного оформления прикладных программ научных исследований, реализации теоретических и экспериментальных достижений в практической жизни, методологического, философского осмысления технического бытия человека, его воздейственного (формирующего, изменяющего) отношения к миру предметному и психическому.

Возвращение в конце века психотехнической проблематики одновременно с организационным и теоретическим оформлением отечественной психологической практики не может быть фактом лишь терминологического совпадения. Проблема более глубока, и ее осмысление требует не только исторического, но методологического и теоретического анализа.

Выделение исторического пласта развития практической ориентации в психологии определяется задачами, направленными на реконструкцию психотехнического знания с учетом исторических факторов его зарождения, утверждения, применения. Анализ исследований по истории развития психологии позволяет наметить фактографический контур психотехники как одного из направлений практически ориентированной психологической деятельности.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Артемьева, О.А.* Социальная биография советской психотехники / О.А. Артемьева // Психология и Психотехника. – 2011. – № 5. – С. 28–35.

2. *Василейский, С.М.* Введение в теории и технику психологических, педологических и психотехнических исследований / С.М. Василейский. – Минск, 1927. – 306 с.

3. *Воробьева, К.И.* Отечественная библиопсихология: история, состояние, перспективы / К.И. Воробьева. – СПб. : М.П.РИЦ «Культ-инф-пресс», 1996. – 312 с.

4. *Выготский, Л.С.* Исторический смысл психологического кризиса / Л.С. Выготский // Собр. соч. В 6 т. Т. 1. – М., 1982. – С. 291–436.

5. *Гайворовский, А.А.* Психотехника и библиотечное дело / А.А. Гайворовский. – М., 1929. – 34 с.

6. *Геллерштейн, С.Г.* Психотехника / С.Г. Геллерштейн. – М. : Новая Новь, 1926. – 240 с.

7. *Геллерштейн, С.Г.* Руководство по психотехническому профессиональному подбору / С.Г. Геллерштейн; сост. С.Г. Геллерштейн, В.М. Коган, Ю.И. Шпигель, И.Н. Шпильрейн. – М.-Л. : Гиз, 1929. – 347 с.

8. *Гизе, Ф.* Психоанализ и психотехника: 1. Психоанализ и хозяйство. 2. Психоанализ и профориентация / Ф. Гизе. – Л. : Современник, 1926. – 56 с.

9. *Кольцова, В.А.* И.Н. Шпильрейн и советская психотехника / В.А. Кольцова, О.Г. Носкова, Ю.Н. Олейник // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11. – № 2. – С. 111–133.

10. *Курек, Н.С.* История ликвидации педологии и психотехники в СССР / Н.С. Курек. – СПб. : Алетейя, 2004. – 330 с.

11. *Мазилов, В.А.* Последняя осень советской психотехники / В.А. Мазилов, Н. Ю. Стоюхина // Ярославский педагогический вестник. –2014. – № 4. – Т. II. – (Психолого-педагогические науки).

12. *Митников, И.А.* О состоянии работы по психотехнике и прикладной психофизиологии в СССР накануне съезда / И.А. Митников // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – Т. 3. – № 2–3. – С. 247–250.

13. *Мунипов, В.М.* И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн – создатели научной школы психотехники в СССР / В.М. Мунипов // Культурно-историческая психология. – 2006. – № 4. – С. 85–107.

14. *Мунипов, В.М.* Общая судьба педологии, психотехники и психологии в 30-е годы в СССР / В. М. Мунипов // Ежегодник Российского психологического общества. Антология современной психологии конца XX века. – 2001. – Т. 7. Вып. 3. – С. 208–213.

15. *Мюнстерберг, Г.* Основы психотехники. В 2 т. Ч. 1–2 / Г. Мюнстерберг. – СПб. : Издат. дом «П.Э.Т» при участии изд-ва «Алетейя»: Креноп, 1996. – 349 с.

16. *Невструева, Т.Х.* К проблеме создания образовательных программ психотехнологической подготовки психологов / Т.Х. Невструева // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса : материалы науч.-практ. конф. (Москва, 11–13 нояб. 2010 г.) В 2 кн. Кн. 2. – М. : Изд-во МГУ, 2010. – С. 25–30.

17. *Невструева, Т.Х.* Методологические аспекты теоретических оснований психологической практики / Т.Х. Невструева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – № 1 (42). – С. 67–73.

18. *Невструева, Т.Х.* Диагностика, прогнозирование, управление в системе психологической практики : учеб. пособие. – Хабаровск : Изд-во КНОТОК, 2000. – 85 с.

19. *Носкова, О.Г.* Памяти И.Н. Шпильрейна и С.Г. Геллерштейна – основателей советской индустриальной психотехники / О.Г. Носкова // Вопросы психологии. – 1991. – № 6. – С. 130–132.

20. *Носкова, О.Г.* История психологии труда в России (1917–1957) : учеб. пособие / О.Г. Носкова ; под ред. проф. Е.А. Климова. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 334 с.

21. *Петровский, В.А.* История и теория психологии / В.А. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М., 1967. – 367 с.

22. *Плавинская, Ю.Б.* Становление и развитие психотехники в Германии первой трети XX века : автореф. … канд. психол. наук / Ю.Б. Плавинская. – СПб., 2011. – 21 с.

23. Руководство по психотехническому профессиональному отбору / под ред. И.Н. Шпильрейна. – М.-Л. : Госиздат, 1929. – 373 с.

24. Устав Всесоюзного общества психотехники и практической психофизиологии // Психотехника и психофизиология труда. – 1930. – № 2–3. – С. 285–290.

25. *Шпильрейн, И.Н.* О подготовке психотехников / И.Н. Шпильрейн // Психотехника и психофизиология труда. – 1928. – № 2. – Т. 1. – С. 5–9.

26. *Шпильрейн, И.Н.* О подготовке психотехников и государственной регламентации их работы / И.Н. Шпильрейн // Современная психотехника. – 1933. – № 3. – Т. 6.– С. 201–205.

# ПРОФЕССИОНАЛ НА ПЕРЕЛОМЕ ЭПОХ: МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД*

***Е.П. Ермолаева***

**Ермолаева Елена Павловна** – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда и организационной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: ermlen@yandex.ru

Проблема реализации профессионала на переломе социально-экономических эпох включает не только психологические, но и социальные, макроэкономические, экологические, онтологические и другие аспекты жизнедеятельности. Все они оказываются взаимосвязанными и включенными в единые причинно-следственные отношения. Это подводит нас к необходимости привлечения мультидисциплинарного подхода для их исследования. В статье отражены лишь некоторые, наиболее актуальные, аспекты исследования профессионала на рубеже старой и новой социально-экономических эпох с привязкой их к соответствующим научным дисциплинам.

***Ключевые слова:*** профессионал, социально-экономическая эпоха, психология профессий, профессиональная идентичность, перспективы профессионала.

В эпоху крупных перемен, когда, по словам Терьяр де Шардена, «настоящее сливается с будущим», проявляется истинная роль человека как субъекта принятия решений. В связи с вынужденным отказом от сырьевых приоритетов и излишней закредитованности наша экономика переходит от дилетантизма экстенсивной модели к интенсивному пути развития, требующему более креативных механизмов управления и профессионалов с высоким творческим потенциалом. Однако, по известному изречению Макиавелли, бесполезно переубеждать человека, преуспевшего в использовании собственных методов, что ему лучше измениться, – судьба человека может измениться только потому, что изменился мир, но не потому, что он сам решил измениться. В настоящее время этот мир меняется.

Сложившееся в массовом сознании давление иждивенческой системы социальных представлений о неиссякаемости «нефтяной трубы», «кормлении чиновников на местах», «неготовности людей к демократии» уже само по себе создавало фоновый уровень предрасположенности к неадекватным решениям в профессиональной сфере. Перенос простого объяснения на сложные явления, нежелание людей разбираться в реальных проблемах их профессии и других сфер бытия, политизация неполитических по природе явлений, инерция мышления, заимствование установок и представлений из прошлого и экстраполяция их в будущее – вот некоторые психологические механизмы маргинализации сознания профессионалов, препятствующие формированию профессионализма, соотносимого с общецивилизационными критериями.

Глобализация отменяет главную функцию профессиональной структуры обществ, обеспечивавшую ранее преемственность профессиональных услуг при изменении условий. Один из наиболее последовательных идеологов глобализации К. Омае [9], сумевший показать ее объективную природу и необратимый характер, вынужден был признать, что глобальная экономика ориентирована не на любой рынок, а на рынок с высоким уровнем потребления либо на крупных индустриальных клиентов, оставляя «за бортом» остальное человечество.

Негативные психосоциальные последствия разнонаправленных глобализационных воздействий на профессионала сопровождались нарастанием неопределенности в ценностных ориентациях личности и снижением уровня социальной и профессиональной компетентности общества в целом. В условиях, когда изменения в обществе значительно опережают изменения в сознании людей, нарастают иррациональные тенденции в сознании, мировоззрении, поведении профессионалов. Критерии выбора антикризисных стратегий становятся нечеткими, а иерархическая структура ценностных ориентаций – размытой. Неизменными остаются только самые базовые характеристики профессионала как субъекта и как личности.

Перечисленные проблемы затрагивают не только психологические, но и социальные, макроэкономические, экологические, онтологические и другие аспекты жизнедеятельности профессионалов. Все они оказываются взаимосвязанными и включенными в единые причинно-следственные отношения. Это подводит нас к необходимости привлечения мультидисциплинарного подхода для их исследования.

Здесь мы не можем отразить все аспекты исследования профессионала на рубеже старой и новой социально-экономических эпох с привязкой их к соответствующим научным дисциплинам. Остановимся лишь на некоторых из них.

* Исследование выполнено в рамках проекта РГНФ, грант № 15-06-10615 «Маргинализация профессионального сознания: психологические признаки, детерминанты и ресурсы преодоления».

**Личностно-идентификационный аспект.** Основанием и критерием личностного выбора на переломе социально-экономических эпох является профессиональная идентичность как функция самотождества личности в профессиональной сфере.

Понятия профессиональной идентичности и профессионального маргинализма на переломе эпох претерпевают смысловую инверсию. Профессиональная идентичность все чаще кажется архаичной, а профессиональный маргинализм становится нормой как на уровне индивидуального, так и общественного сознания.

Профессиональный маргинализм сегодня имеет два источника пополнения.

Снизу он подкрепляется недальновидностью населения, не привыкшего мыслить критически, и нетребовательностью рядовых потребителей профессиональных услуг как ведущей ментальной установки. Сверху он обусловлен давлением властных структур, преследующих своекорыстные цели, не связанные с потребностями населения и общественным благом. Это профессиональный маргинализм второго порядка, когда власть и политика целенаправленно вмешиваются в профессиональную практику в целях экономии бюджета, снижения доходов населения и социальных расходов государства, не понимая отдаленных негативных последствий этих вмешательств.

Основной признак маргинальности *индивидуального* профессионального сознания – это разрыв между понятиями «Я умею» и «Я имею». Смысл и основа самосознания истинного профессионала – «я умею делать что-то такое, чего не умеют делать другие, и в этом мое преимущество и залог материального благополучия и духовного комфорта». Смысл понятия «Я имею» у профессионального маргинала отражает желание иметь блага не путем реализации своей уникальности как профессионала, а наиболее коротким путем.

В связи с этим следует сказать несколько слов о профессиональной мотивации как форме стимуляции продуктивной активности субъекта. Позитивная мотивация исходит от самого субъекта и его стремления к самореализации своего потенциала. Негативная мотивация – это внешне социально обусловленная необходимость для субъекта выполнять ту или иную деятельность. Можно сделать вывод, что существуют и соответствующие типы субъектов, занимающих диаметрально противоположные ниши в профессиональном сообществе: первые склонны к работе по положительной самомотивации, вторые нуждаются в понукании или вынуждении внешними обстоятельствами. Первые с трудом интериоризируют внешние стимулы и будут оттягивать, по возможности, выполнение вынужденных обстоятельствами действий, а вторые легко принимают к исполнению действия под влиянием внешних обстоятельств (по принципу «надо так надо»), но неспособны к творческому труду при отсутствии объективной необходимости.

Основной признак маргинальности *корпоративного* профессионального сознания – расхождение понятий «профессионал» и «должность» и несовпадение карьерного роста и профессионального совершенствования.

Маргинальность *общественного* сознания проявляется в психологической готовности принятия низкого уровня профессиональных услуг, не отвечающих социальным ожиданиям.

**Дифференциально-типологический аспект.** Профессионально идентичные личности способны совершать личностный выбор на основе устойчивой эгоцентричности, преобразуя в сознании ситуацию по собственным правилам. Напротив, для людей с несформированной или утраченной идентичностью (профессиональных маргиналов) профессиональные кризисы не становятся личностно значимыми, но объективно усугубляют условия, препятствующие их самоопределению и самореализации. Масштабные профессиональные кризисы опасны тем, что в массовом порядке продуцируют профессиональных маргиналов, отвергающих или негативно оценивающих свою прежнюю идентичность, что снижает уровень зрелости общества в целом. В условиях профессионального кризиса профессиональные маргиналы и идентичные личности занимают полярные позиции в континуумах профессионального самосознания (самоотрицание, конформизм, обособление, самоотождествление) и способов выхода из кризиса (преобразующий, адаптивный, деструктивный) (таблица) [2].

*Таблица*

**Стратегии поведения профессионалов разных типов в условиях кризиса**

| Идентификационный тип профессионала | Основная стратегия поведения | Ведущий принцип реагирования | Выход из ситуации |
|---|---|---|---|
| Идентичный профессионал | Творчески-рациональная | Сопротивление<br>Преобразование | Сохранение<br>(повышение) статуса |
| «Трудоголик» | Творчески-иррациональная | Защита<br>Замещение<br>Преобразование | Уход «в идею» |
| Конформист | Ригидно-рациональная | Адаптация<br>Защита | Сохранение<br>(снижение) статуса |

*Окончание таблицы*

| Идентификационный тип профессионала | Основная стратегия поведения | Ведущий принцип реагирования | Выход из ситуации |
|---|---|---|---|
| Прагматик | Прагматическая | Преобразование<br>Замещение | Переориентация<br>Уход в «другое дело» |
| Ортодокс | Ригидно-иррациональная<br>Агрессивно-иррациональная | Защита<br>Сопротивление | Уход в «оборону» |
| Действующий маргинал | Агрессивно-рациональная<br>Агрессивно-иррациональная | Деформация<br>Замещение<br>Разрушение | Сохранение<br>(имитация) статуса<br>Уход «в тень» |
| Ментальный маргинал | Ригидно-иррациональная | Разрушение | Уход «в никуда» |

Эти семь типов профессионалов представлены в едином континууме идентичность–маргинализм в порядке убывания идентичных и нарастания маргинальных признаков. Кроме двух крайних – идентичный и маргинал, – остальные типы могут занимать всякий раз разные позиции в зависимости от специфики профессии и социальной значимости труда.

**Социально-психологический аспект.** Многочисленные исследования по социальному, психологическому, человеческому, организационному капиталу подтверждают важность человеческого ресурса в решении социально-экономических проблем профессионала в условиях кардинальных социально-экономических изменений.

В эпохах, обществах и типах профессий с высоким статусом профессиональной идентичности она выступает как ведущий фактор психологического благополучия, дающего ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах, и как фактор личностного выбора в кризисных ситуациях. Резкие изменения в политике и экономике в высокопрофессиональных обществах приводят к масштабным катастрофам с последующим длительным периодом поиска новой идентичности и переоценкой ее роли в массовом и индивидуальном сознании.

Взаимодействие индивидуального и общественного профессионального сознания представляет собой причинно-следственную динамику социальных ожиданий и профессиональных предложений на основе механизмов рефлексии и прогнозирования взаимных ожиданий профессионала и общества и взаимной коррекции их представлений и ценностей.

Состояние психологического дискомфорта в сознании субъекта может спровоцировать не только внутренние конфликты с неблагоприятным исходом для его психики, но и привести к осознанию несоответствия своих поступков социальным ожиданиям общества. Психологические механизмы преодоления внутренних противоречий сознания – одна из задач, имеющая практически-полезный выход. Для этого надо обеспечить разрыв цепочки перехода от вынужденного обстоятельствами или недостаточной компетентностью ситуативного маргинализма к ментальному. Это возможно путем возведения психологических барьеров как на этапах профессионализации и реализации маргинала в обществе, так и на стадии закрепления извращенных ценностей в индивидуальном и общественном сознании.

**Профессиогенетический аспект.** Если известную модель профессионального самоопределения «хочу-могу-надо» [3] представить не как одноразовый, а как циклический процесс, то на разных этапах профессиогенеза на первый план выступают: то мотивационно-личностные, то компетентностные, то социально-нравственные черты. На основе нашей системной модели профессионала [2] разработана циклическая модель перманентного профессионального самоопределения. Вектор первого цикла начинается с низшей стадии профессионального интереса (Я хочу), проходит стадию проверки своих возможностей (Я могу) и завершается высшей стадией обретения профессионального социально-нравственного самосознания (Я должен). При вторичном (и последующих) циклах самоопределения в случае вынужденной или произвольной смены профессии происходит возврат на одну из нижележащих стадий («Я хочу» – при произвольной, «Я могу» – при вынужденной), и цикл самоопределения повторяется, но уже на новом, более высоком уровне социально-профессиональной идентификации, где вектор начинается с исходной позиции «Я должен».

На базе циклической модели нами разработана программа психологической поддержки профессионалов в условиях социально-экономических рисков, которая переводит проблему профессиональной реализации из сферы личных и профессиональных консультаций в ранг социально значимой антикризисной практики. Она включает комплекс методов диагностики, психологической поддержки и сопровождения действующих профессионалов, испытывающих адаптационные, ментальные, карьерные, возрастные, гендерные и личностные трудности в условиях реорганизационных шоков и маргинализации отношений в системе «человек–профессия–общество».

**Профессиологический аспект.** Историческую динамику профессиональных приоритетов и предпочтений отражают профессиональные эпохи, для каждой из которых характерна своя социально-профессиональная структура. Это не просто набор суще-

ствующих профессий, но и их связь с реальными потребностями общества и предпочтениями человека.

Модная профессия является индикатором этих предпочтений, отражая преломленное в общественном сознании состояние профессиональной структуры общества.

Рассмотрение профессиональных приоритетов и предпочтений в исторической перспективе предполагает анализ сегодняшнего состояния с учетом его предыстории и возможностей прогноза на будущее. Для нашего общества сегодня характерны коммерциализация социально необходимых сфер профессиональной деятельности, чрезмерная формализация управления, снижение социального статуса интеллектуально емких профессий, преобладание обслуживающих профессий над производящими.

Психологическая структура профессиональной ментальности быстро разрушается в ответ на снижение социальной востребованности, а восстановление ее происходит с большим латентным периодом (если восстановится вообще).

Общество потребления заменило собой существовавшее в массовом сознании общество созидания, где профессионал и производительный труд были главными двигателями социального прогресса. В результате прежние критерии и признаки профессионализма оказались неадекватными, а символы успеха в новых профессиях расходятся с индивидуальными возможностями и социальными ожиданиями.

Снижение доли творческого компонента в содержании труда ведет к сокращению возможностей развития и реализации личности как неповторимой индивидуальности. Все больше профессий перестают быть специализированными компетенциями, а рынок труда переполнен работниками, мало привязанными к конкретной производственной сфере, а потому индифферентными к ценностям профессиональной этики и долга. Такие работники легко становятся структурными единицами в иерархии должностных ступеней.

В центре сознания профессионала оказалась должность, а не профессия, поэтому даже сам термин «профессионал» стал неадекватен. Он наполнился новым психологическим содержанием, где должность, карьера, деньги выходят в системе ценностей на первый план, а знания, умения, навыки, ответственность, честность остаются в тени сознания. Все более заметны прагматические мотивы профессионального выбора и заниженные критерии социальной приемлемости решений и поступков профессионалов.

Время поправило классификацию профессий Е.А. Климова – появилась самая распространенная в мире профессия – менеджер как одно из новых воплощений устаревшего с середины XX в. понятия «корпоративный человек», не подходящее ни к одной из категорий Климова [3]. Это нечто промежуточное между типами «человек-техника» и «человек-человек» и даже «человек-общество», если речь идет о так называемых эффективных менеджерах крупных бюджетоопределяющих корпораций, или топ-менеджерах.

Профессия менеджера, распространенность которой у нас выходит далеко за пределы буквального перевода этого термина на русский язык как управленца, уже успела дискредитировать себя. В большинстве случаев – это все те, кто взаимодействует с клиентом, не создавая материальных ценностей. Истребляя специалистов-«продуцентов» управленцы-«консументы» с чистого листа пересоздают систему социальных представлений, удобную для себя [6]. В то время как у нас только устанавливается всевластие менеджеров, в других странах менеджмент уже пережил расцвет [1], упадок и закат [4]. Будущее менеджмента на Западе расценивается неоднозначно [7]. Первые признаки снижения интереса к этой самой модной профессии появляются и у нас. Возникает новая тенденция – бежать из «офисной тюрьмы» в собственный бизнес.

Рядовой менеджер – лишь элемент в общем процессе корпоративного управления, в силу чего велика угроза его обезличенности как профессионала. Он лишь функция, существующая для кого-то или для чего-то, но не для себя. Служебное продвижение по карьерной лестнице в корпорации не обязательно связано с личностным прогрессом, самосовершенствованием. Самоутверждение происходит отдельно от самореализации. Тех, кто стремится остаться личностью, корпоративная среда подвергает моббингу [5], третированию вплоть до изгнания. Еще одна тенденция профессиональных предпочтений последнего времени – паразитирование на обществе потребления: создание рынка «пустых услуг», или «рынка воздуха» он-лайн, приносящего быстрый доход. На сети паразитирует «офисный планктон» – легкозаменимая, но психологически не готовая к потере своего места категория офисных работников низшего звена.

Менеджеры обрели у нас еще одну функцию. Слой так называемых менеджеров с иллюзиями перспектив роста – это своеобразная профессиональная прослойка между верхами и низами. Эти «менеджеры», наряду с армией мелких чиновников, выполняют социальную функцию среднего класса быть профессиональной «подушкой безопасности» от социальных катастроф.

**Психоэкологический аспект.** Разрушение привычного социально-профессионального пространства в результате реформ и глобализации приводит к негативным последствиям в обеспечении общества теми профессиональными услугами, которые призваны поддерживать его стабильность и бесконфликтные отношения в системе взаимодействия

каждого человека с профессией, обществом и средой обитания. Все, что делает невозможным комфортное существование многочисленных слоев общества и реализацию ими своей миссии без кардинальной перестройки целевых, мотивационых и ценностных ориентиров, относится к проблематике экологической психологии. Менее очевидными, но столь же опасными являются психологические проблемы общества, связанные с разрушением привычной социально-профессиональной среды.

Если исходить в реформах и прогнозах исключительно из критериев экономической целесообразности без учета психоэкологических последствий [8], то может оказаться, что в рамках глобальной экономики большинству россиян не найдется места. Необходима разработка критериев психоэкологической адекватности процессов глобализации.

В одних случаях, когда она носит терминальный характер, угрожающий жизненно важным ценностям личности, экологическая среда может побуждать к формированию в обществе специальных механизмов коллективной защиты. Если же она просто выступает в качестве «враждебной среды», то, скорее всего, она вызовет со стороны субъектов труда противодействие в форме активного или пассивного сопротивления либо деструктивную адаптацию. И, наконец, она может стать фактором разрушения личности и деградации профессионала.

**Адаптационный аспект.** В стабильной благоприятной среде при отсутствии препятствий для самореализации профессионал успешно и без усилий актуализирует свой потенциал. При возникновении угрозы разрушения среды, чтобы удержаться на прежних позициях, профессионал должен подключить ресурс жизнестойкости – способность оценить степень устойчивости позитивных аспектов среды и зону ее ближайшего развития. Жизнестойкость проявляется в стремлении сохранить статус-кво. При реальном разрушении основополагающих для существования социально-профессиональной среды факторов подключается ресурс жизнеспособности Он состоит в прогнозировании отдаленных последствий дисбаланса среды, саморазвитии и продвижении, адекватном объективным тенденциям ее изменения.

**Рекреационный аспект.** В условиях перманентной неопределенности перспектив развития профессиональное здоровье нации находится под угрозой. Психология профессионального здоровья общества – это альтернатива психологии разрушения, нетерпимости, агрессии, социальной и национальной ненависти. Здоровый психологический климат в социально-профессиональном пространстве основан на доброжелательности, способности встать на точку зрения сотрудника, клиента, компаньона и даже конкурента. Путем сличительного анализа и отбора сходных психологических признаков из большого числа источников, описывающих поступки профессионалов экстра-класса, представляющих разные сферы труда и разные эпохи, нами получены следующие индикаторы профессионального здоровья: нацеленность на самореализацию личности в профессии и через профессию; вера в избранность своего дела и своего места в нем; направленность на общественно-полезный результат; мотивированность на заслуженный адекватный ответ от общества за свой труд (справедливое вознаграждение, обеспеченная старость, возмущение недооценкой своего труда и завышенной оценкой недостойных и т.п.); вера в заинтересованность общества, государства или соответствующей отраслевой структуры в их работе; подразумеваемая разумность и справедливость устройства той общественной системы, на благо которой направлен труд, а также целесообразность соответствующей ведомственной иерархии и компетентность и профессиональная адекватность ее чиновников и руководства; придание большого значения фактору времени, темпу работы, скорости решения профессиональных вопросов, раздражение всем тем, что замедляет или мешает работе; свобода творческого труда: стремление занять в профессиональной иерархии автономную позицию, которая позволяет в наибольшей степени реализовать свой потенциал; готовность отстаивать свои решения, в правильности которых убежден; стремление к самосовершенствованию в своем деле, к получению новых знаний и обмену информацией с другими специалистами; стремление передавать свой опыт и нравственную позицию молодому поколению

**Футурологический аспект.** В последнее время у психологов, социологов и экономистов отмечается повышенный интерес к выделению наиболее востребованных на рынке труда профессий, а также приводятся многочисленные сводки перспективных профессий завтрашнего дня. Мы проанализировали результаты этих исследований с 2005 по 2013 г. И хотя все они проводились с разными целями и по разным классификационным основаниям, можно с уверенностью сказать, что как у нас, так и за рубежом наиболее модной остается профессия менеджера.

Помимо менеджеров, в наших эмпирических исследованиях были представлены другие популярные профессии: муниципальные чиновники, юристы, экономисты, психологи. В одном из исследований анализировались мотивы выбора профессии по «эссэ» абитуриентов-психологов, в другом – региональная специфика профессиональной адаптации и профессионалной миграции выпускников вузов – психологов, юристов и экономистов. Здесь приведу только краткую сводку негативных последствий выбора профессии под влиянием «моды»:

а) неадекватная мотивация: модные профессии привлекают случайных людей, не обладающих необходимыми способностями и личными данными. Мотивация таких претендентов отражает либо стремление решить свои личные проблемы, либо заработать на клиентах;

б) коррупционная угроза для соответствующих вузов;

в) столкновение с невостребованностью на рынке труда в условиях избыточности предложений ведет к личным разочарованиям, уходам в другие сферы;

г) неадекватные миграционные потоки. Выпускники в регионах не находят спроса и уезжают в Москву, где тоже не работают по специальности;

д) неустроенные специалисты – угроза стабильности общества;

е) мода изменчива: за время учебы в вузе модная профессия перестает таковой быть, а студенту приходится доучиваться, зная, что не будет работать по специальности;

ж) увеличение числа неэффективных вузов, возникавших на волне повышенного спроса.

Преобладание в обществе того или иного типа профессий формирует как индивидуальную психологию профессионала, включая предпочтения в выборе профессии: по интересам, способностям, нравственным критериям или практическим соображениям, так и психологию социально-профессиональных приоритетов на уровне общественного сознания, диктующую выбор «модной» профессии.

Реальная потребность в социально значимых профессиях не всегда осознается обществом, и они остаются невостребованными аутсайдерами. Мало популярное сейчас создание нового продукта – это трудоемкая нравственная миссия, включающая ответственность за то, как этот продукт будет использоваться в будущем. А потребление готового продукта не имеет никакого отношения к морали, – оно происходит на уровне условного рефлекса, когда человек не задумывается о том, откуда этот продукт произошел и какова в нем доля творчества, а какова – рекламы.

Вместе с тем наблюдается излишняя толерантность к проявлениям профессионального маргинализма. В подобных случаях должны подключать механизмы обратного воздействия от общества на профессионала как в целях повышения статуса необходимых профессий, так и для снижения негативного эффекта от профессионального маргинализма. Это может быть, например, отказ потребителей от услуг профессиональных маргиналов (свободный выбор врачей, школ, детских садов, нотариусов и т.п.) или отзыв снизу депутатов, чиновников, судей, т.е. тех профессионалов, которые занимают посты во властных структурах вследствие назначения исключительно вышестоящими чиновниками.

Эффективность прогноза профессиональной динамики на основании логики сравнительного анализа «вчера-сегодня-завтра» различна на уровнях индивидуального и общественного сознания. На уровне индивидуального профессиогенеза предсказать, что будет «завтра», легче, зная предысторию человека и его ресурсы.

На уровне общественного сознания предсказать динамику профессиональных предпочтений напрямую невозможно. Исходя из известных состояний «вчера» и «сегодня», в условиях быстрых социально-экономических изменений сказать, что будет «завтра», нереально, так как новые технологии и профессии появляются быстрее любых прогнозов, о чем свидетельствует новейшая история XX–XXI вв.

Прогнозирование будущих тенденций профессиональной динамики можно проследить, по крайней мере, по четырем направлениям.

Первое – инерционное. Оно исходит из предположения, что принципиальных изменений в рейтингах популярных профессий не будет, и что динамика профессиональных предпочтений будет проходить в парадигме того развития, которое было у нас до 2014 г.

Второе – реалистическое. Исходит из потребностей страны в условиях изоляции.

Третье – прогностическое, – которое представлено в проекте Атласа перспективных профессий, составленного Министерством труда и социальной защиты РФ и Агентством стратегических инициатив. Однако в этом обширном документе, к сожалению, не выделены сущностные психологические признаки профессий будущего.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Вудкок, М.* Раскрепощенный менеджер / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320 с.

2. *Ермолаева, Е.П.* Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М. : ИП РАН, 2008. – 347 с.

3. *Климов, Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М. : Изд-во МГУ, 1995. – 224 с.

4. *Клок, К.* Конец менеджмента и становление организационной демократии / К. Клок, Д. Голдсмит. – СПб. : Питер, 2004. – 364 с.

5. *Колодей, К.* Моббинг: Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / К. Колодей. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 368 с.

6. *Некита, А.* Архетипичекие истоки и институциональные стратегии трансформации социальных иерархий / А. Некита, С. Маленко. – Великий Новгород, 2009.

7. *Салмон, Р.* Будущее менеджмента / Р. Салмон. – СПб. : Питер, 2004. – 298 с.

8. Социально-экономическая эффективность: опыт США: Ориентир на глобализацию. – М. : Наука, 2002. – № 4. – С. 51–59.

9. *Ohmae, K.* The End of The Nation State / K. Ohmae. – N.Y., 1995.

# СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЗНАНИЯ

***Е.В. Харитонова***

**Харитонова Евгения Владимировна** – доктор психологических наук, декан факультета психологии и социальной работы Института экономики и управления в медицине и социальной сфере (г. Краснодар).

Контактный адрес: veha_2000@mail.ru

В статье представлены результаты междисциплинарного исследования социально-профессиональной востребованности личности. Определено место социально-профессиональной востребованности личности в системе понятий, её структура и динамика. Приведена авторская концепция социально-профессиональной востребованности личности.

***Ключевые слова:*** востребованность, востребованная личность, социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ), стили СПВЛ.

Социально-экономические глобализационные процессы, происходящие в нашей стране и в мире в целом, обусловили выраженный интерес со стороны многих исследователей к феномену востребованности/невостребованности личности. Безработица и недоиспользование трудового потенциала личности многими исследователями отмечаются как основные характеристики современного рынка труда [7; 8; 35 и др.], причем для сегодняшней России характерна невостребованность наиболее образованной и высококвалифицированной части общества. Положение дел отягощается отсутствием в современных социокультурных и экономических условиях регуляции обществом, государством востребованности профессионала. Не имея возможности реализовывать свой потенциал, невостребованные кадры теряют свою квалификацию, становятся неспособными к труду и деградируют как личности [7]. На фоне выключения из сферы материального и социокультурного производства значительной части человеческого потенциала отмечается рост социального неравенства и маргинализация целых социальных групп [12]. Таким образом, общество стоит перед необходимостью создания научно обоснованных механизмов эффективной реализации социального и профессионального ресурсов личности.

Попытки феноменологического определения и операционализации понятия «востребованность» осуществлялись в ряде социологических [18; 34 и др.], экономических [4; 5 и др.] и отчасти педагогических [21 и др.] исследований. При этом в каждой из работ был проведен анализ какой-то одной стороны этой многогранной проблемы без осуществления интеграции знаний из других областей знания. Понимание востребованности как психологического явления возможно только при междисциплинарной интеграции знаний для получения целостной картины востребованности при учете как внешних, так и внутренних факторов ее формирования.

В последние годы отмечен рост числа междисциплинарных исследований востребованности. Психолого-педагогические работы в основном посвящены изучению соотношения компетентности и востребованности специалиста [21; 31 и др.]; экономико-педагогические – маркетинговым исследованиям образовательных услуг, в которых учет востребованности выпускников является обязательным компонентом [36]. Специалисты центров занятости в процессе работы постоянно обращаются к проблеме профессиональной невостребованности личности [15 и др.]. Главные направления использования данного термина в работе центров занятости тесно связаны с различными этапами профессиогенеза личности. При этом под востребованностью понимается лишь трудоустройство специалиста, что чрезвычайно ограничивает понимание данного феномена. На уровне социальной и организационной практики существует осознание значимости изучения востребованности личности и признание недостаточной изученности природы этого феномена в психологии труда, что обусловливает актуальность данного исследования, призванного разрешить указанное противоречие.

Анализ литературных источников позволил выявить в рамках различных научных направлений несколько основных аспектов рассмотрения социально-профессиональной востребованности личности [32; 33].

К приоритетным направлениям исследования востребованности в отечественной социологии можно отнести анализ востребованности как показателя эффективности использования трудовых ресурсов [16]; исследование причин невостребованности человеческого капитала [1; 16; 35 и др.]; выявление роли государства в регулировании безработицы [26 и др.]; анализ востребованности специалистов на рынке труда [10; 11; 27]; изучение востребованности кадрового потенциала [18; 34].

В экономических исследованиях интерес к проблеме востребованности личности проявляется в виде оценки профессиональной востребованности на внутреннем и внешнем рынках труда [6]; оценки используемости кадрового потенциала [20], в том числе построения эффективной структуры занятости населения [35]; маркетинга и мониторинга востребованности выпускников вуза [13; 14; 28], включая определение рейтинга востребованных специальностей [25]; маркетинга образовательных услуг [4; 5; 28]; согласования интересов высших образовательных учреждений и региональных рынков труда [3].

Педагогические исследования преимущественно посвящены проблеме востребованности выпускников средних и высших профессиональных образовательных учреждений. При этом востребованность специалиста рассматривается как конечный результат реализации индивидуальной профессионально-образовательной траектории и в целом карьерной подготовки [21]; как показатель оценочной шкалы для определения рейтинга образовательных учреждений, составления рейтинга востребованных специальностей [19]; как один из факторов развития системы высшего профессионального образования; как обязательный компонент профориентационной работы со старшеклассниками [17] и др. В ряде прикладных педагогических исследований изучаются личностные и деловые качества, обеспечивающие востребованность специалистов на рынке труда, а также причины невостребованности выпускников [36].

Под востребованностью профессии понимают соотношение емкости спроса и емкости предложения на рынке труда, поэтому востребованность в рамках работы служб занятости предстает в основном как трудоустройство специалиста. Главные направления использования данного термина в работе центров занятости тесно связаны с различными этапами профессиогенеза личности, в основном с востребованностью выпускников образовательных учреждений и невостребованностью специалистов среднего возраста в связи с высвобождением занятого персонала.

В последние годы отмечен рост числа междисциплинарных исследований востребованности. Психолого-педагогические работы преимущественно посвящены изучению соотношения компетентности и востребованности специалиста [21 и др.]; экономико-педагогические – маркетинговым исследованиям образовательных услуг, в которых учет востребованности выпускников является обязательным компонентом [36].

В целом работы отечественных и зарубежных ученых свидетельствуют о том, что в современной науке сложилось несколько кардинально различных подходов к изучению феномена востребованности: 1) анализ востребованности специалистов как необходимого условия эффективности экономической (государственной и региональной) политики; 2) оценка востребованности специалистов в контексте функционирования рынка труда (в том числе подготовка, переподготовка востребованных специалистов и альтернативные источники рабочей силы); 3) исследование востребованности личности в контексте реализации профессионального потенциала персонала в организации; 4) анализ востребованности как неотъемлемой составляющей личности профессионала.

Первый подход представлен в социологических, экономических исследованиях и посвящен анализу внешних (средовых) условий и факторов достижения востребованности. Второй подход нашел применение в педагогических и некоторых экономических исследованиях, в работе служб занятости. Третий подход освещен в ряде психологических и социологических исследований. Четвертый подход используется в психологических исследованиях. В рамках четвертого подхода остановимся на одном важном замечании. Социально-экономические и информационно-технологические изменения профессионального пространства требуют рассмотрения его как социально-профессионального пространства в связи с невозможностью описания профессиональной деятельности вне социального контекста. Многочисленные макросоциальные факторы, влияющие на становление и реализацию профессионала, привели к необходимости формирования новой области психологии – социальной психологии труда [22; 23], одной из важных областей исследования которой является реализация личности в профессии. Социально-профессиональная востребованность личности, по нашему мнению, может занять достойное место в этой новой области психологии как одно из перспективных направлений исследований.

В социологических и экономических исследованиях под востребованностью личности прежде всего предполагается востребованность специалиста. Так, А. Фурсенко, выступая на Гайдаровском форуме «Россия и мир: 2012–2020», выделил три основных момента понимания востребованности: 1) востребованность экономикой как соответствие возможностей, способностей, компетенций человека требованиям или запросам экономики; 2) социальность человека, его активное участие в развитии общества; 3) жизнь человека в мире с самим собой, что реально лишь при удовлетворенности человека имеющимися возможностями, осознании отсутствия усилий, затраченных впустую при достижении определенной цели, а также переживании человеком чувства самодостаточности, что возможно при обеспечении его потребности в саморазвитии [30]. При этом А. Фурсенко обозначил невос-

требованность как проблему безопасности не только конкретной личности, но и общества в целом, так как невостребованные специалисты становятся неудачниками, выброшенными из жизни, а неудачники – большой социальный риск для социума [29].

Представленная точка зрения перекликается с пониманием невостребованности рядом западных социологов. З. Бауман неизбежным побочным продуктом экономического прогресса считает «человеческие отходы» – это не нужные обществу люди (мигранты, беженцы и др.) [2; 37]. Поскольку модернизация и сопутствующее ей «наведение порядка» распространяются повсеместно, то и «человеческие отходы» производятся во всё возрастающих масштабах. Трагедия этих ненужных людей в том, что они – «отходы навсегда». В первую очередь это относится к беженцам. Однажды став беженцами, они остаются ими навсегда; они не могут ни включиться в «новый мир», ни вернуться назад. З. Бауман экспонирует и исследует феномен «избыточности», ненужности, неиспользуемости человека и его возможностей. Быть «избыточным» (термин, обозначающий в английском языке одновременно «сокращенный» и «уволенный») означает, что другие в вас не нуждаются, они могут сделать дело без вас и лучше вас [37].

Выраженный интерес к данной проблеме в социологических исследованиях свидетельствует о ее масштабе, в экономических – о необходимости ее учета в государственной и региональной экономике, что обусловливает значимость исследований феномена востребованности. В целом анализ востребованности специалистов как необходимого условия эффективности экономической (государственной и региональной) политики, представленный в социологических и экономических исследованиях, позволил выделить ряд их позитивных и негативных сторон. К негативным сторонам данного подхода можно отнести рассмотрение востребованности (потребности рынка труда в специалисте) как показателя эффективности использования трудовых ресурсов (потенциала) специалиста. На наш взгляд, термин «используемость» не соответствует содержательной стороне востребованности, так как изначально предполагает пассивность со стороны обладателя человеческого потенциала или трудового ресурса; более адекватным представляется термин «реализация». Признавая негативное влияние невостребованности человеческого потенциала и, в частности, недоиспользования трудового потенциала на динамику сферы занятости и всего общества в целом, большинство исследователей анализируют внешние причины или индикаторы этого явления часто без выхода на практическое применение результатов исследования. В качестве основной причины невостребованности или недовостребованности трудового потенциала молодого поколения можно назвать низкую конкурентоспособность, специалистов среднего возраста – несоответствие их профессионального потенциала требуемому содержанию и характеру труда в изменившихся условиях. Вопросы востребованности трудового потенциала пожилых людей пока в социологических и экономических исследованиях практически не поднимаются, но уже сейчас требуют своего разрешения в связи с выраженным постарением населения во всем мире и в России в частности. Другой важной отличительной стороной анализируемых исследований является признание в них того факта, что невостребованность человеческого потенциала или трудового ресурса наблюдается не только в условиях безработицы, но и при отсутствии соответствующих условий для его реализации у работающего специалиста.

В контексте функционирования рынка труда под востребованностью понимают трудоустройство или его потенциальную возможность, иногда используя термин «трудоустройство на хорошие рабочие места», предполагающие удовлетворенность специалиста прежде всего уровнем заработной платы и возможностями карьерного роста. В экономических исследованиях только в работе Е.В. Бурлюкиной [4] дано адекватное определение востребованности специалиста, наиболее полно отражающее внешнюю объективную сторону востребованности. Что касается внутренней стороны востребованности, то в качестве наиболее близких к нашему представлению о востребованности подходов можно назвать работы В.В. Серикова [21]. В связи с предлагаемыми определениями компетентности и функций образования востребованность можно представить как возможность реализации личностного потенциала в тесной взаимосвязи с признанием личности окружающими и осознанием собственной значимости.

Еще одним подходом к рассмотрению востребованности личности в контексте функционирования рынка труда является обращение к переподготовке специалистов с целью повышения их востребованности. Исследования в этой области немногочисленны, хотя в ряде работ подчеркивается не только важность изучения факторов и условий эффективности переподготовки специалистов с целью повышения их профессиональной востребованности, но и необходимость комплексного подхода в разрешении этой проблемы с учетом интересов представителей бизнеса, образования и науки при активной поддержке со стороны государства.

В рамках анализа альтернативных источников востребованной рабочей силы, выделяя в качестве основных трудовую миграцию, в том числе вахтовый метод организации труда, сезонные работы,

альтернативную занятость в сельской местности, повышение занятости пожилых людей, развитие добровольческой деятельности, мы, конечно, не претендуем на их исчерпывающий характер. На наш взгляд, каждое из указанных направлений, несмотря на довольно ограниченный характер их рассмотрения на сегодняшний день, в ближайшем будущем займет достойное место в экономических и психологических исследованиях и, прежде всего, в междисциплинарных исследованиях.

Обращение к профессиональной востребованности личности как критерию реализации профессионального потенциала персонала в организации представлено пока еще незначительно. В рамках рассматриваемого нами феномена следует подчеркнуть ряд наметившихся в последнее время важных отличительных особенностей исследований реализации профессионального потенциала персонала организации. Во-первых, ряд исследователей подчеркивают необходимость выделения в профессиональном потенциале личности двух важных составляющих – реализованного и нереализованного профессиональных потенциалов, что свидетельствует о важности оценки степени востребованности потенциала. Во-вторых, в социологических исследованиях, выступающих ведущими в области анализируемого направления, понимание востребованности как формирование или создание благоприятных условий для рационального использования профессиональных способностей (знаний, опыта) и актуализации скрытых возможностей персонала в целях эффективного выполнения ими служебных обязанностей предполагает пассивность со стороны самого профессионала. В-третьих, обусловленность нереализованного потенциала ценностно-мотивационной структурой личности специалиста дает возможность говорить о том, что обеспечить максимальную степень реализации профессионального потенциала можно не только и не столько за счет создания внешних условий, благоприятных для его реализации, сколько устраняя внешние факторы, сдерживающие проявление личностью активности по раскрытию своего профессионального потенциала.

На наш взгляд, целостный подход к управлению реализацией профессионального потенциала персонала в организации возможен лишь при учете активности со стороны профессионала по реализации своего потенциала, а также при опоре на данные социологических, экономических, педагогических и психологических исследований в области управления персоналом, в частности, на понимание потенциала в психологических исследованиях в контексте актуализации социальной составляющей профессиональной деятельности личности с целью управления её активностью [24].

Анализ условий реализации ресурсных возможностей человека в профессиональной деятельности также невозможен без обращения к результатам социологических и экономических исследований. Это особенно заметно на фоне постулирования безработицы и недоиспользования трудового потенциала личности как основных характеристик современного рынка труда [7; 8; 22; 23; 35]. При этом важно подчеркнуть, что даже ожидание профессиональной невостребованности чревато серьезными последствиями как для специалиста, так и для организации в целом.

В психологических исследованиях востребованность представлена как неотъемлемая характеристика профессионала, свидетельствующая о высоком уровне достигнутого им профессионализма (наряду с профессиональной компетентностью, профессиональной пригодностью, профессиональной удовлетворенностью и профессиональным успехом), о прогрессивном характере его профессионального развития. С одной стороны, личностная и профессиональная самореализация проявляются как необходимое условие, и с другой – как результат востребованности личности. И, наконец, востребованность выступает одним из важнейших условий сохранности не только профессионального, но и психологического здоровья личности в целом, представляя собой психологический ресурс поздних этапов персоногенеза.

В ряде психолгических концепций предикторами становления системы востребованности выступает не нечто внешнее по отношению к человеку, а именно стремление самой личности проявить свою активность. Саму же востребованность можно определить как внутриличностный феномен, целостную систему субъективных, индивидуальных, избирательных отношений личности к себе как значимому для других. Формируясь на протяжении всего персоногенеза, вбирая в себя личный опыт человека, внутренне определяя его действия и переживания, востребованность является свидетельством достижения человеком личностной зрелости и предопределяет наделение им своей жизни осмысленностью. Востребованную личность можно определить как человека, который вне зависимости от внешних условий, выходя за пределы необходимого уровня проявления активности в каждой конкретной ситуации, ориентируясь на благо даже далеких для него людей, отдает обществу свои силы и способности, своевременно объективируя свою активность в труде, достигая при этом высшего уровня состоятельности [33].

***Концептуальные основы социально-профессиональной востребованности личности.*** В связи с неоднозначностью трактовки термина «востребованность» в качестве методологического фунда-

мента изучения социально-профессиональной востребованности личности выступает интегративный подход в социальной психологии труда, что дает возможность интегрировать знания из разных научных парадигм и направлений относительно изучаемого феномена. Под социально-профессиональной востребованностью личности мы понимаем метасистему взаимоотношений трех составляющих: социума, личности и профессии. Оценка востребованности личности не может осуществляться исключительно со стороны общества, так как важно не только какова система отношений между рассматриваемыми составляющими, а формирующаяся метасистема СПВЛ на основе осознания субъектом своей собственной востребованности на уровне личности, профессии, социума.

Функционирование данного динамического метасистемного образования обусловлено осознанием личностью своей востребованности в социуме (социальной значимости, т.е. значимости для другого) и предполагает взаимодействие, взаимообусловленность трех ее составляющих: социума, личности и профессии. Социально-профессиональная востребованность личности порождается ее способностью к своевременному проявлению активности в личностно и социально значимой деятельности при одновременном учете требований к ней со стороны социума и профессии, а точнее конкретной социально-профессиональной среды, в рамках которой личность осуществляет свою деятельность.

Необходимость разрешения человеком противоречий на каждом этапе развития предопределяет две линии его развития: нормальную, соответствующую социальным образцам, и отклоняющуюся от нормативных образцов. Кризис СПВЛ является следствием деформации системы отношений между составляющими «личность», «социум» и «профессия» вследствие влияния как внутренних, так и внешних факторов.

Исходя из иерархической схемы анализа востребованности (рис. 1), в детерминационную модель социально-профессиональной востребованности личности мы включили пять уровней влияния на востребованность личности (рис. 2).

Каждый уровень имеет свои факторы, условия и механизмы функционирования и представлен в идеальной и реальной формах. Первые четыре уровня детерминации отражают внешние факторы, и лишь личностный уровень – внутренние.

***Метасистемный анализ СПВЛ.*** Внешняя – объективная – реальность, т.е. система отношений сначала между личностью и социумом, а затем – между личностью, социумом и профессией получает в психике «удвоенное» существование в форме системы субъективных отношений личности к себе как значимой для себя и других. Субъективная реальность, с одной стороны, представлена как субъективная модель объективных отношений, а с другой стороны, отражает объективную реальность, в которую личность реально включена [9]. Несовпадение этих двух модусов субъективной реальности может служить источником большинства психологических проблем личности, преодоление которых выступает мощным фактором её развития. Анализ социально-профессиональной востребованности личности следует проводить только при одновременном учете реальных взаимоотношений между личностью, социумом и профессией и их субъективной внутренней картины.

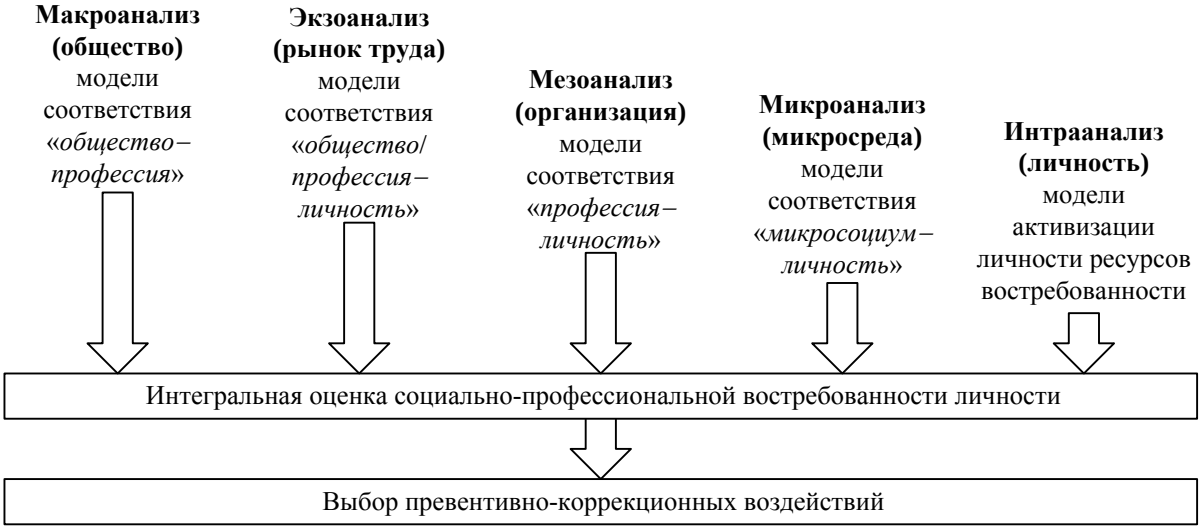


Рис. 1. Иерархическая схема анализа СПВЛ

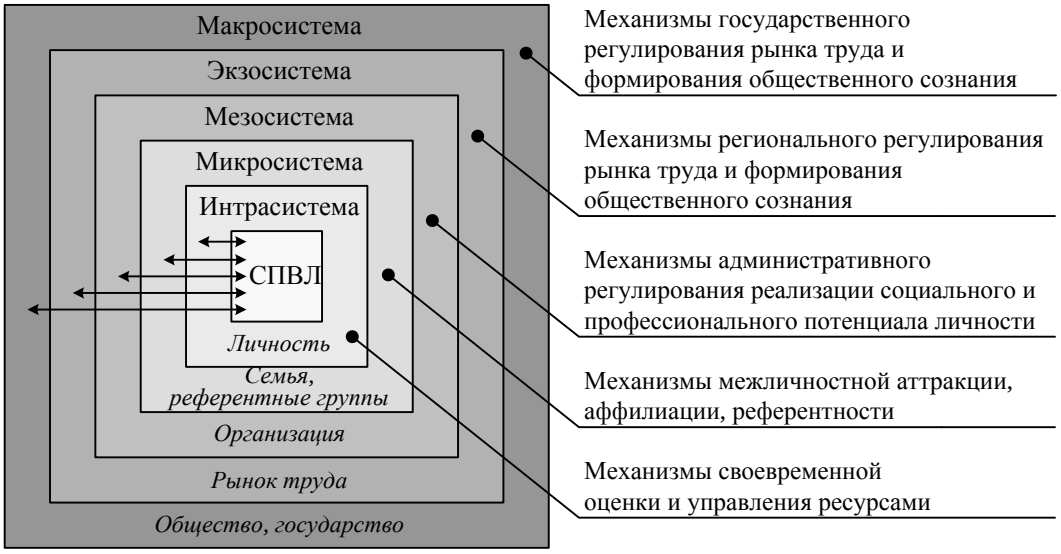


Рис. 2. Детерминационная модель социально-профессиональной востребованности личности

***Структурный анализ СПВЛ.*** Общим для всех метасистем является метасистемный принцип их организации – включение в себя пяти основных уровней: метасистемного – метасистема субъективных отношений к себе как к значимому для других; системного – системы отношений «личность–социум», «социум–профессия», «профессия–личность»; субсистемного – микросистемные отношения личности с социальными (семья, референтные группы) и профессиональными группами (администрация, коллеги), внутриличностные отношения; компонентного – функциональные и структурные компоненты; элементного – восприятие отношения других и самоотношение как к значимому для других.

В рамках трех выделяемых основных систем отношений можно предложить трехмерную модель востребованности личности (рис. 3).

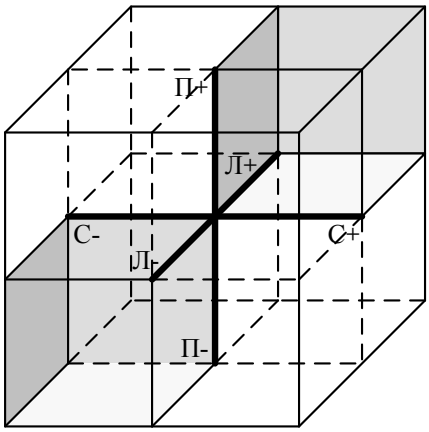


Рис. 3. Трехмерная модель социально-профессиональной востребованности личности: С+ и С- , Л+ и Л-, П+ и П- – выраженность социально, личностно и профессионально ориентированного векторов; серым фоном выделены два крайних варианта выраженности характеристик (С-Л-П- и С+Л+П+)

Кризис социально-профессиональной востребованности является следствием конфликтных отношений между составляющими «личность», «социум» и «профессия» вследствие влияния как внутренних, так и внешних факторов (на рис. 3 секторы с С-, Л- и П-). Максимальные конфликтные отношения между составляющими СПВЛ наблюдаются у стиля С-Л-П-, в качестве эталонной модели выступает стиль С+Л+П+, предполагающий максимальную реализованность человека как профессионала и личности в деятельности значимой и полезной для себя и других.

***Компонентный анализ СПВЛ.*** Компоненты СПВЛ можно выделить по «морфологическому» и функциональному принципам. К структурным относятся самоэффективностный, идентификационный, самореализационный, компетентностный, авторитетностный, социально-реализационный компоненты, к функциональным – социально, личностно и профессионально ориентированные компоненты, определяющие направленность личности на самореализацию в определенной сфере.

***Функциональный анализ СПВЛ.*** СПВЛ как система со «встроенным» метасистемным уровнем активно использует в качестве механизмов и средств своей функциональной, процессуальной организации структурную и временну́ю системность, обладая при этом средствами саморегулирования. Использование структурной системности происходит при сочетанном изменении социального, личностного и профессионального компонентов СПВЛ. В соответствии со структурными компонентами востребованности можно выделить следующие механизмы ее становления: «Я смог…/могу» (механизмы своевременной оценки и управления ресурсами), «Я принадлежу к…» (механизмы идентификации, присо-

единения к группе), «Я самореализовался…» (механизмы самореализации в профессиональной деятельности), «Я способен…» (механизмы мобилизации профессиональных знаний, умений и опыта), «Меня уважают…» (механизмы межличностной аттракции и референтности), «Я полезен для других…» (механизмы оценки результатов своей деятельности). В соответствии с выделенными механизмами в качестве барьеров социально-профессиональной востребованности могут выступать: выученная беспомощность; маргинализм, отчуждение от профессиональной группы; болезненное переживание невозможности профессиональной самореализации; некомпетентность, отчуждение, нереферентность для других; убежденность в ненужности, бесполезности своего труда.

Благодаря временно́й системности личность способна распределять свой функциональный ресурс «вдоль оси времени» – как предвосхищая (еще не вступив в отношения, человек может предвосхищать их, моделируя, прогнозируя, оценивая возможные последствия своей активности; характерен в основном для юношеского возраста), так и продлевая уже не существующие в реальном времени отношения в субъективной реальности за счет воспоминаний; характерен в основном для пожилого возраста). Используя оба механизма, личность оказывается в состоянии управлять процессами объективной реальности, причем не только меняя отношения к ним, но и реально изменяя их за счет регуляции своего поведения.

***Генетический анализ СПВЛ (динамика СПВЛ в процессе персоногенеза и профессиогенеза человека).*** Функционирование динамической метасистемы СПВЛ обусловлено осознанием личностью своей востребованности в социуме (социальной значимости, т.е. значимости для другого), зависит от конкретных условий протекания социализации и профессионализации человека и предполагает взаимодействие, взаимообусловленность социума, личности и профессии. Системообразующим фактором метасистемы СПВЛ выступает личность как субъект социально-профессиональных отношений.

Социально-профессиональная востребованность как процесс предполагает динамику и соответственно уровни функционирования: высокий уровень – востребованность личности при сформированности социально, личностно и профессионально ориентированных характеристик и опоре на внутриличностные ресурсы; средний уровень – востребованность при недостаточном уровне сформированности выделенных характеристик, в связи с чем возможны конфликтные проявления в отношениях между личностью, социумом и профессией, при разрешении которых личности необходима опора не только на внутренние, но и на средовые ресурсы; низкий уровень – невостребованность личности при несформированности характеристик СПВЛ и неспособности актуализации внутриличностных ресурсов и затруднений при использовании средовых ресурсов.

На личностном уровне социально-профессиональная востребованность личности определяется качественным своеобразием личностно, социально и профессионально ориентированных характеристик, которые обусловливают стиль востребованности личности и уровень ее сформированности. В свою очередь, востребованность влияет как на активность, так и на результативность поведения человека, обусловливая эффективность его адаптации.

Кризис социально-профессиональной востребованности является следствием конфликтных взаимоотношений между отдельными составляющими метасистемы в результате сочетанного влияния как внутренних, так и внешних факторов. Разрешение кризиса возможно при изменении внешних или внутренних условий, определяющих отношения личности, социума и профессии, в качестве четырех основных стратегий разрешения кризиса СПВЛ выступают: пассивное ожидание изменения социально-профессиональной среды, в рамках которой личность осуществляет свою деятельность, изменение личности в направлении достижения соответствия требованиям конкретной социально-профессиональной среды, изменение самой среды (например, переход на новую работу, изменение круга общения и др.) либо изменение отношения к ней.

В рамках трехфакторной модели социально-профессиональную востребованность личности можно рассмотреть в пространстве взаимодействия социума, личности и профессии при выделении двух основных периодов (этапов) профессиогенеза СПВЛ: начального (юношеский и первый период среднего возраста) и основного (второй период среднего и пожилой возраст), включающих соответственно социальный, личностный и профессиональный компоненты, соотносимые со сферами самореализации личности, а также основными структурными компонентами СПВЛ. Эмпирически подтверждено преобладание личностно ориентированных характеристик на первом этапе, социально и профессионально ориентированных характеристик – на втором этапе профессиогенеза СПВЛ.

На основании трехфакторной модели выделены восемь стилей СПВЛ, дифференцированных по уровню сформированности социально, личностно и профессионально ориентированных характеристик, обусловливающих разный уровень выраженности у личности социального интереса, самоотношения и эффективных способов взаимодействия с окружающей ее действительностью: стиль Н3 – незрелая зависимая личность, не доверяющая миру и себе,

высоко подвластная средовым воздействиям; стиль Н2 – незрелая депрессивная личность с выраженным комплексом неполноценности; стиль Н1 – созерцатель, не готовый к изменениям, ожидающий поддержки от других; стиль С3 – гедонист; стиль С1 – созерцатель, стремящийся к самореализации; стиль С2 – средневостребованная личность, избегающая неудачи; стиль В2 – максималист, стремящийся к успеху и склонный к риску; стиль В1 – зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности.

Выделенные стили СПВЛ потенциально выступают в качестве этапов формирования востребованности от незрелой личности, не доверяющей миру и себе, полагающейся на внешние ресурсы, до идеального стиля СПВЛ (зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности), предполагающего максимальную реализацию человека в социальной, личностной и профессиональной сферах и способного эффективно актуализировать как внутриличностные, так и средовые ресурсы.

Имеются различия в стратегиях достижения социально-профессиональной востребованности на первом и втором этапе профессиогенеза СПВЛ: молодежь достигает востребованности за счет стремления к максимальной самореализации в личностно значимой деятельности при сниженном оценивании результатов, некритичности к своим действиям и высоком уровне принятия риска; старшее поколение – за счет серьезного, вдумчивого отношения к выполняемой работе, приверженности социальным интересам и социальной уступчивости.

В целом социально-профессиональную востребованность личности можно представить в виде дескриптивной модели (рис. 4).

Рис. 4. Дескриптивная модель социально-профессиональной востребованности личности

Представленные в настоящей работе результаты многолетнего теоретико-эмпирического исследования позволяют сделать вывод о том, что сегодня отечественной наукой создана реальная база для выделения нового социально-психологического феномена – социально-профессиональной востребованности личности. Увеличивающееся количество исследований, выполненных на стыке психологии труда, психологии личности, социальной психологии и экономической психологии, позволило ряду авторитетных ученых в области социальной психологии и психологии труда (А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая, Ю.К. Стрелков) говорить о необходимости выделения новой отрасли психологического знания – социальной психологии труда, в которой, как мы полагаем, социально-профессиональная востребованность личности может выступить одним из центральных феноменов. Важно подчеркнуть, что социально-профессиональная востребованность – один из тех феноменов, целостное понимание которого возможно в контексте междисциплинарного знания.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Агабеков, С.И.* Инновационный человеческий капитал и эволюция социетально-инновационной структуры России : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Агабеков Сергей Игоревич. – М., 2003. – 21 с.

2. *Бауман, З.* Текучая современность (Liquid:Modernity) / З. Бауман. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.

3. *Безбородова, Т.М.* Проблемы согласования интересов высшей школы и регионального рынка труда в подготовке квалифицированных специалистов / Т.М. Безбородова // Поволжский торгово-экономический журнал. – 2011. – № 5 (21). – С. 46–51.

4. *Бурлюкина, Е.В.* Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Бурлюкина Евгения Владимировна. – Пенза, 2006. – 234 с.

5. *Васильченко, Н.Г.* Востребованность специалиста на рынке труда как интегрированный критерий качества образовательной программы / Н.Г. Васильченко, Е.В. Бурлюкина // Журнал ассоциации инженерного образования России: качество образовательных программ и образовательных технологий. – 2005. – № 3. – С. 116–123.

6. Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей дошкольных образовательных учреждений в 2006–2010 гг. : информ. бюл. – М. : НИУ ВШЭ, 2011. – 44 с.

7. Социальный потенциал региона как фактор развития северных территорий : моногр. / А.А. Дрегало [и др.]; под ред. акад. РАСН, проф. А.А. Дрегало, акад. РАСН, проф. В.И. Ульяновского. – Архангельск : Поморский ун-т, 2008. – 392 с.

8. *Журавлев, А.Л.* Некоторые тенденции развития современной социальной психологии труда / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Социальная психология труда: теория и практика. В 2 т. Т. 2 / отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2010. – С. 13–35.

9. *Карпов, А.В.* Системогенетические закономерности в развитии метакогнитивных образований личности / А.В. Карпов // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : сб. науч. тр. V Всерос. науч.-практ. конф. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. – С. 15–23.

10. Качество человеческого потенциала : материалы междунар. науч. конф. / ред.-сост. Е.М. Авраамова, Л.Г. Лунякова. – М. : ИСЭПН РАН, 2010. – 231 с.

11. *Кочетов, А.И.* Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия / А.И. Кочетов // Социологические исследования. – 2011. – № 5. – С. 82–90.

12. *Кривошеев, В.Т.* Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства (теоретико-социологический анализ) : дис. … д-ра социол. наук : 22.00.08 / Кривошеев Владимир Трофимович. – Саратов, 2004. – 347 с.

13. *Мальчукова, А.Л.* Востребованность выпускников как показатель качества подготовки специалистов / А.Л. Мальчукова, Е.А. Семенова // Бюллетень Ученого совета РГПУ. – 2006. – № 8 (34). – С. 46–48.

14. *Мельник, Т.И.* Маркетинговый подход к коррекции системы подготовки востребованного специалиста [Электронный ресурс] / Т.И. Мельник // Коррекция системы подготовки компетентного востребованного специалиста : материалы интернет-конф. – Волгоград, 2007. – Режим доступа: www.volsu.ru.

15. Методическое пособие по профориентационной работе с учетом профилирования безработных граждан / сост. Е.Д. Курдояк. – Красноярск : Класс, 2011. – 28 с.

16. *Михаев, И.М.* Социальные условия изменения качества трудовых ресурсов на современном рынке труда в Приморском крае : автореф. дис. … канд. социол. наук : 22.00.04 / Михаев Иван Михайлович. – Хабаровск, 2009. – 23 с.

17. Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы : информ. бюл. – М. : ГУ–ВШЭ, 2009. – 48 с.

18. *Радаева, Е.А.* Востребованность кадрового потенциала государственной гражданской службы (социологический аспект) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Радаева Елена Александровна. – М., 2004. – 169 с.

19. Рейтинг университетов России по востребованности выпускников [Электронный ресурс] // Деньги. – 2008. – № 15 (670). – Режим доступа: http://www.tusur.ru.

20. *Сальникова, И.С.* Управление качеством занятости населения в Хабаровском крае : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Сальникова Ирина Сергеевна. – Хабаровск, 2007. – 216 с.

21. *Сериков, В.В.* Личностный подход к образованию: концепция и технологии / В.В. Сериков. – Волгоград : Волгогр. гос. пед. ун-т, 1994. – 150 с.

22. Социальная психология труда: теория и практика. В 2 т. Т. 1 / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2010. – 488 с.

23. Социальная психология труда: теория и практика. В 2 т. Т. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2010. – 442 с.

24. *Толочек, В.А.* Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели исследования / В.А. Толочек // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М. : ИП РАН, 2011. – Вып. 2. – С. 320–346.

25. Управление современным университетом : коллективная моногр. / под общ. ред. Г. И. Лазарева. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2005. – 324 с.

26. *Файзуллин, Ф.С.* Безработица и её регулирование / Ф.С. Файзуллин, И.Ф. Файзуллин. – Уфа : РИО РУНМЦ МО РБ, 2006. – 135 с.

27. *Флоринская, Ю.Ф.* Оценка миграционной мобильности молодежи малых российских городов (по опросам выпускников школ) / Ю.Ф. Флоринская, Т. Г. Рощина // Проблемы прогнозирования. – 2008. – № 3. – С. 125–140.

28. *Фомина, С.Ю.* Маркетинговая политика подготовки востребованных специалистов в регионах России : моногр. / С.Ю. Фомина, И.А. Иванюк, Е.Э. Головчанская. – Волгоград : Волгогр. гос. экон.-техн. колледж, 2008. – 123 с.

29. *Фурсенко, А.* О качестве образования и востребованности его результатов / А. Фурсенко // Вестник образования. – 2005. – № 2 (январь). – С. 5–9.

30. *Фурсенко, А.* Образование и социальная политика [Электронный ресурс] / А. Фурсенко // Россия и мир: 2012–2020: Гайдаровский форум. – М., 2012. – Режим доступа: http://gaidarforum.ru/index.php/ru.

31. *Хазова, С.А.* Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре и спорту [Электронный ресурс] / С.А. Хазова. – М., 2010. – Режим доступа: http://www.monographies.ru/61.

32. *Харитонова, Е.В.* Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитонова. – М. : ИП РАН, 2014. – 411 с.

33. *Харитонова, Е.В.* Психология востребованности личности: введение в проблему / Е.В. Харитонова. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т; Парабеллум, 2010. – 248 с.

34. *Хохлова, Е.А.* Государственное регулирование процессов воспроизводства и востребованности кадрового потенциала общества : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Хохлова Екатерина Александровна. – М., 2006. – 26 с.

35. *Царева, Е.В.* Трансформация структуры занятости в России : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Царева Елена Викторовна. – СПб., 2003. – 23 с.

36. *Яровенко, В.А.* Маркетинг в сфере начального профессионального образования : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Яровенко Владислав Анатольевич. – М., 1998. – 156 с.

37. *Bauman, Z.* Wasted lives. Modernity and its outcasts / Z. Bauman. – Cambridge, UK : Polity, 2004. – 152 p.

# ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ СТАТУС ПРОСТУПКА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОНЯТИЯ*

***А.В. Карпов***

***Л.В. Синицына***

**Карпов Анатолий Викторович** – доктор психологических наук, член-корреспондент РАО, профессор, декан факультета психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, заведующий кафедрой психологии труда и организационной психологии, председатель диссертационного совета, руководитель Ярославской психологической школы, вице-президент Международной академии психологических наук (г. Ярославль).

Контактный адрес: anvikar56@yandex.ru.

**Синицына Лилия Валерьевна –** кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: sinicina.liliya@yandex.ru.

Проблема противоправного поведения является центральной для исследования целого ряда наук, поскольку общественный порядок играет важную роль как в развитии государства в целом, так и каждого гражданина в отдельности, а в нашем случае – для сотрудников ОВД. Деятельность сотрудников ОВД – правоохранительная, и поэтому отклоняющееся поведение сотрудников – должностных лиц – проявляется, прежде всего, в нарушении ими правовых норм, а именно федеральных законов, подзаконных актов в виде постановлений и распоряжений Правительства РФ, указов Президента РФ, решений суда, ведомственных нормативно-правовых актов. Деятельность сотрудников ОВД по своему социальному назначению и содержанию всегда будет конфликтосодержащей и потенциально проступочной.

Сущность социальной психологии проступка в деятельности сотрудников ОВД как системного процесса может быть раскрыта в ходе метасистемного анализа, который предполагает рассмотрение данного явления с различных сторон, в рамках многообразия метасистем, как метадейственный уровень.

***Ключевые слова*:** норма, асоциальное поведение, деструктивное поведение, проступки, проступочное поведение, проступочные ситуации, административная деликтология, социальные нормы, социальная регуляция, генезис, анализ, диагностика, прогноз проступочного поведения, прогнозирование, профилактическая работа, предупреждение проступков, метадейственный уровень, ресурсы, деструкторы, антисоциальные действия.

Актуальность темы настоящего исследования продиктована обстоятельствами практического характера, прежде всего, необходимостью более интенсивного использования возможностей социальной психологии в современной практике по предупреждению и пресечению поведения, ведущего к проступкам в среде сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Следует подчеркнуть, что с учетом междисциплинарного характера изучаемой проблемы мы опирались на данные исследований по целому ряду наук, и прежде всего, по психологии, праву, социологии, медицине, педагогике.

Проблема асоциального поведения оформилась в целостное научное направление более сорока лет назад. В настоящее время достижения ученых активно интегрируются в различные направления психологической науки, в том числе и в социальную психологию. Труды таких ученых, как О.С. Анисимов, К.А. Абульханова, А.А. Бодалев, В.А. Барабанщиков, А.С. Гусев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, В.Н. Мясищев, Г.С. Михайлов, А.Л. Свенцицкий, В.А. Пономаренко, И.Н. Семенов, Ю.В. Синягин, Б.Ф. Ломов, А.Г. Асмолов, В.В. Новиков, А.Н. Леонтьев, В.А. Мазилов, И.Н. Карицкий, В.Е. Орел, Л.Ю. Субботина, С.Т. Посохова, Н.В. Клюева, М.И. Марьин, А.И. Адаев, В.Е. Петров, Л.В. Куликов, Ю.Г. Касперович, Л.И. Полтавцева, Б.Д. Парыгин, Л.Г. Почебут, В.Н. Куницина, В.Д. Шадриков, Н.П. Фетискин, И.В. Антоненко, Г.М. Бирюкова, В.Г. Белов, М.В. Сокольская, Ю.А. Парфенов, можно считать фундаментом как в социальной психологии, так и в аспектах психологии асоциального поведения.

Для исследования проступка особый интерес представляют работы зарубежных авторов, таких как Э. Дюркгейм, Р. Мертон, А. Бандура и др. В трудах перечисленных ученых асоциальное поведение рассматривалось с точки зрения негативной реакции социума на проступки. Поведение изучалось как способ организации поведения при социальной дезоргани-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект № 16-18-10030.

ции общества. Концепция «социальная организация полицейского ареста», предложенная Дональдом Блэком (1971), объясняет, почему институт полиции способен продуцировать дополнительный объем девиаций к тем, которые уже имеются в обществе. Это напрямую связано с тем, что сотрудники оказываются вовлеченными в определение и расширение девиантного поведения [21; 22]. А. Бандура основным механизмом научения считал научение через наблюдение за поведением других людей. По мнению ученого, научение происходит через получение непосредственного опыта. В качестве важного момента выделяется оценка человеком последствий своего поведения [2: с. 70].

В нашей стране изучение проблемы административных проступков началось с целью усовершенствования законодательства. И первые шаги в данном направлении были сделаны В.И. Ременевым и Е.В. Додиным. Значимый вклад в исследование данной проблемы также внесли Э.Е. Гензюк, И.П. Голосниченко, В.В. Головач, Л.Л. Попов, В.П. Лозбяков, Н.П. Мышляев, А.И. Остапенко, Е.Н. Пастушенко, В.Д. Резвых, В.Ф. Фефилова, А.П. Лончаков, М.И. Никулин, С.П. Безносов, А.Н. Дерюга и др. Работы перечисленных специалистов обеспечивают создание концептуальной основы для интеграции имеющихся знаний о проступке, полученных в рамках административной деликтологии, в социальную психологию. Считаем, что процесс взаимопроникновения и синергии указанных научных направлений является актуальным и значимым для социально-психологических аспектов изучения деятельности сотрудников ОВД.

В результате проведенного анализа теоретико-методологических подходов к изучению закономерностей появления проступков установлено, что в современной научной литературе отсутствует общепринятое определение термина «проступок». Главная проблема в изучении данного феномена заключается в отсутствии разработанных методологических подходов, которые определили бы генезис, особенности и объяснение причин появления проступков в деятельности человека. Поведенческий феномен «проступок» в рамках социальной психологии также не имеет научно обоснованного и практически апробированного системного и метасистемного подхода к изучению. В понятийном ракурсе термин «проступок» отсутствует. В научной литературе и в словарях его можно встретить лишь в рамках судебной деятельности.

Особый акцент в настоящем исследовании сделан на понятии «норма», так как оно является отправной точкой для осмысления отклонений. Социальная норма определяет исторически сложившийся в конкретном обществе предел, меру, спектр или интервал допустимого поведения людей, социальных групп, организаций. Многие исследователи согласны с тем, что социальные нормы являются средством социальной регуляции поведения и действуют в форме социальных ограничений, запретов, ожиданий, законов.

Трудность нахождения концептуального подхода к изучению термина «проступок» в части преемственности изучения заключается в том, что данная проблематика – социальная психология проступка в деятельности сотрудников ОВД – практически не исследовалась в рамках психологической науки. Термин «проступок» не представлен в словарях, отсутствует как значимое явление в научных разработках. Полная непредставленность данного феномена в научной литературе в смежных областях психологии, а также в философии, социологии, истории свидетельствует о достаточно сложной задаче: не имея возможности ознакомиться с научным опытом изучения данного явления в различных областях науки, подойти к раскрытию социально-психологической сущности проступка.

Следует обратить внимание на то, что больше всего работ, связанных с изучением противоправных проступков, выполнено в рамках юридической психологии, где такого рода поступки рассматриваются через термин delinquens – проступок, провинность [1: с. 6]. Под смыслом термина «проступок», как правило, понимается нечто не очень опасное в социальном плане, малозначимое действие, поведение, отличающееся от серьезных уголовных преступлений лишь малой степенью влияния на безопасность жизнедеятельности и нравственную составляющую сограждан. В словаре приводятся следующие значения дефиниции: delinquency – 1) пренебрежение обязанностями, невыполнение обязательств; 2) проступок, ошибка, вина; delinquent – пренебрегающий обязанностями или совершающий проступок [18; 20].

Чтобы осмыслить феномен «*проступок*», мы, наряду с учетом позитивных достижений научных школ и направлений, впервые предлагаем в качестве базового опираться на метасистемный подход в психологии, который позволяет решить возникшую проблему, а именно: какой статус имеет «проступок» с точки зрения традиционной теории деятельности? Эта теория считается в отечественной психологии одной из самых разработанных; она традиционно рассматривается как одно из ее крупнейших достижений [7: с. 250]. Однако три традиционно выделяемых уровня (деятельностный, действенный и операционный) соответствуют трем из пяти значениям общего критерия уровневой дифференциации систем. Однако лишь трем, а не всем, предписываемым этим критерием, что уже само по себе вскрывает их недостаточность для полной

экспликации всего качественного многообразия уровней системы деятельности [7: с. 275].

Все дело в том, что *проступок* не укладывается ни в один из уровней – ни в деятельностный, ни в действенный, ни в операционный, которые традиционно выделяются в трехуровневой структуре деятельности А.Н. Леонтьева [12–15]. А значит, в настоящее время необходимо усовершенствовать саму теорию, что и делается в рамках метасистемного подхода, поскольку именно в ней дифференцируется метадейственный уровень. Концептуальная неполнота традиционных трехуровневых представлений о структуре деятельности ощущается отнюдь не «сверху» от собственно деятельностного уровня, а, так сказать, «снизу» от него.

Согласно традиционным представлениям между уровнями автономной деятельности и действий нет никаких иных уровней организации; они – эти два уровня – являются исчерпывающими. Однако в понятиях деятельности и действия фиксируются не столько уровни (хотя, конечно, и они тоже), сколько отношения системы и ее компонента, целого и части. Фактически деятельность и действие – это «крайние полюса» сложности – наиболее и наименее сложный. Эти понятия раскрывают не столько общую структуру деятельности, сколько направлены на решение иных вопросов, в частности вопроса о «клеточке» деятельности, о структурировании деятельности на основе ее «психологических единиц» [7: с. 258]. Проступок в деятельности сотрудников ОВД является *антисоциальным действием*, а следовательно, это отношение системы и ее компонента, целого и части.

Дополнительными уровнями являются уровни метадеятельностной и инфрадеятельностной организации. Их обнаружение и психологическая характеристика позволяют предложить более общую, нежели традиционная (трехкомпонентная), структурно-уровневую трактовку деятельности. Согласно этой трактовке деятельность включает не три, а пять основных макроуровней своей организации: метадеятельностный, деятельностный, инфрадеятельностный, действенный и операционный. Таким образом, пятиуровневая структура деятельности является не только наиболее полной и общей, но и достаточно инвариантной, позволяющей в нашем случае объяснить деятельностный статус проступка. Общая структура деятельности предстает как иерархически организованная структура, состоящая из пяти базовых макроуровней:

1) метадеятельностного уровня;
2) уровня автономной деятельности;
3) инфрадеятельностного уровня;
4) уровня действий;
5) уровня операций [7: с. 274].

Инфрадеятельностный уровень, выступающий организацией целостных «ансамблей действий», заполняет собой тот интервал сложности, который располагается между уровнем автономной деятельности и уровнем действия. Поэтому понятие инфрадеятельностного уровня не только адекватно отражает реальную сложность и многомерность деятельности, но и совершенно необходимо также в плане преодоления этого остро ощущаемого в настоящее время пробела, «разрыва» двух полярных уровней сложности – деятельностного и действенного [7: с. 277].

Проступок во многом является автономным, носит деструктивный характер, однако он многоаспектен. Возникающие противоречия от деструкции до провокации являются источником развития проступка в плане его функциональной организации. Считаем, что только опираясь на метасистемный подход, через системный подход можно получить возможность объединить продуктивные идеи и знания относительно изучаемого феномена, а также использовать наиболее адекватные инструменты и технологии в исследовании социальной психологии проступка в деятельности сотрудников ОВД.

Структурный инвариант действительно, объективно существует и раскрывает структурно-уровневую организацию систем [3: с. 303]. Однако это имеет место только в тех случаях, когда сами объекты, по отношению к которым он рассматривается, действительно являются системами, а точнее – так называемыми истинными системами, в которых воплощены все основные атрибуты системной организации как таковой [3: с. 303]. Безусловно, психика, личность в целом объективно-онтологически являются «частью мира», т.е. выступают как подсистемы по отношению к метасистеме объективной реальности. В ней они обретают свои многообразные качественные особенности, характеристики, свойства и пр. [3: с. 318]. Некоторая реальность может одновременно выступать и как метасистема, и как система, а сами эти понятия не являются абсолютными – они *относительны* [3: с. 320].

В результате профессионально-логического анализа социально-психологического феномена «проступок» нами были выделены его *основные признаки*, требовавшие дальнейшего теоретико-эмпирического осмысления: 1) наличие сознательного акта нарушения общепринятых норм поведения (коммуникативно-нравственных, дисциплинарных, административно-правовых); 2) отсутствие состава преступления в антисоциальном действии; 3) отсутствие гуманитарно-позитивной нравственной установки; 4) наличие субъективного прогноза ненаказуемости за проступок.

Таким образом, с точки зрения социально-психологического подхода в целом проступок мо-

жет быть охарактеризован как антисоциальное действие, или акт несформировавшейся просоциально-нравственной установки. В данном случае можно констатировать, что конечная цель проступка – достижение индивидуального блага без учета влияния проступка на уровень общественного благосостояния, что также является актуальным предметом изучения в рамках социальной психологии.

Следует подчеркнуть, что с точки зрения метасистемного подхода сегодня сама методология системности не вполне «готова» к изучению проступка. Дело в том, что в этой методологии несопоставимо более развиты представления именно об «истинных системах» [3: с. 71]. Понятие же системного комплекса и та реальность, которая им обозначается, а также его специфика по отношению к истинным системам были (и, к сожалению, остаются) разработанными явно недостаточно [3: с. 71].

Однако «…методологические аргументы позволяют дифференцировать в общей структуре деятельности своеобразный – качественно специфический уровень ее организации. Он локализуется между уровнем "автономной деятельности" и "уровнем действий"… Он характерен для любой системы, поскольку раскрывает специфику функционирования ее основных субсистем (подсистем) и может быть обозначен – в общем виде как субсистемный. По отношению же *к деятельности* как *одной из сложнейших типов систем* он адекватнее всего описывается понятием *инфрадеятельностного уровня* (ситуационный). Он находится "под" уровнем автономной деятельности (отсюда и название – "инфрадеятельностный"), но "над" уровнем отдельных действий» [4: с. 100].

По отношению же к проступку он адекватнее всего описывается понятием «метадейственный уровень» как синтез действия, как промежуточный уровень, который находится между уровнем автономной деятельности и уровнем отдельных действий, как обратная сторона инфрадеятельностного уровня. В таблице представлено соотношение основных уровней организации деятельности со значениями критерия-дискриминатора уровневой дифференциации систем, где четко выделен метадейственный уровень организации как обратная сторона инфрадеятельностного уровня.

Каждый вышележащий уровень критерия-дискриминатора формируется на базе нижележащего за счет организации присущих ему возможностей и потенциальных средств. *Компонент* – продукт интеграции элементов; *субсистема* – организация множества компонентов и т.д.

Однако аналогичный – интегративный – принцип формирования уровней, усложнения их организации присущ всей системе выделенных деятельностных уровней. *Действие* – это интегрированная и осознанно регулируемая система операций; *инфрадеятельностный уровень* – также интегрированная и организованная в соответствии с конкретными задачами система действий; *метадейственный уровень* – обратная сторона инфрадеятельностного уровня; *деятельность* – целостная система, иерархия ее «функциональных органов», через которые только и возможна реализация отдельных действий; *проступок* – антисоциальное действие. Тем самым предложенное уровневое строение деятельности адекватно общему критерию-дискриминатору уже не только в *морфологическом* аспекте (аспекте основных структурных уровней), но и в аспекте *функционально-генетическом* [7: с. 280].

*Таблица*

**Соотношение основных уровней организации деятельности со значениями критерия-дискриминатора уровневой дифференциации систем**

| Уровень организации | Значение критерия-дискриминатора |
|---|---|
| I. Метадеятельностный | Метасистемное |
| II. Деятельностный | Системное |
| III. Метадейственный как обратная сторона инфрадеятельностного уровня | Субсистемное |
| IV. Действенный | Компонентное |
| V. Операционный | Элементное |

В этом строении воспроизводится основной механизм межуровневых трансформаций – интегративный. В свою очередь, учет этого механизма позволяет отразить в предложенной структуре еще один атрибут организации систем – их иерархическое строение. Все пять деятельностных уровней организации находятся именно в такого рода субординационных, иерархических отношениях, что придает им целостность и организованность [7: с. 280] и, безусловно, позволяет определить деятельностный статус проступка как психологическое понятие. Выход из ситуации практически никогда не строится по типу организации «автономной деятельности». «Два уровня – собственно деятельностный и инфрадеятельностный (ситуационный), поэтому являются качественно различными» [4: с. 101].

Таким образом, метасистемный подход дает реальную возможность изучить «*отдельный*» проступок, через понятие *метадейственного уровня*, как синтез действия, как промежуточный уровень, который находится между уровнем автономной деятельности и уровнем отдельных действий, как обратная сторона инфрадеятельностного уровня. Деятельность как раз является таким образованием, которое обладает ярко и явно представленным полиметасистемным статусом. В ней функционально представлены, «встроены» в нее содержательные,

структурные и многие иные компоненты одновременно, как минимум, трех метасистем – самой личности, ее социального окружения (социума) и совместной деятельности [4: с. 22]. Следовательно, проступок выступает в качестве «*пост*системного» образования, а в этом смысле – образования метасистемного [3: с. 72], являясь *типичным представителем метадейственного уровня*.

Деятельность сотрудников ОВД очень специфична: раздираемая внутренними противоречиями, она раздирает личность изнутри. Проступок турбулентен и противоречив. Деятельность сотрудников ОВД часто носит скрытый, латентный характер. Многие факты совершения сотрудниками ОВД проступков, связанных с так называемым отклоняющимся поведением личности, выражающихся в виде мелких, незначительных проступков, административных правонарушений и нарушений служебной дисциплины, часто остаются неучтенными. Информация о них не попадает в статистические сводки. За подобные действия сотрудники ОВД не наказываются, а профилактика проступков в ОВД носит эпизодический, научно не апробированный и несистемный характер, что также является актуальной проблемой, требующей своего решения. Следует признать, что в современных условиях существует фундаментальное противоречие между, с одной стороны, обстановкой определенного рода безнаказанности в коллективах сотрудников ОВД, широкомасштабным злоупотреблением должностным положением, взяточничеством, вымогательством, опасными тенденциями покровительства со стороны сотрудников ОВД организованным преступным группировкам, а с другой стороны, задачами по предупреждению противоправных явлений в сфере правоохранительных органов, которые рассматриваются в настоящее время в качестве одних из первоочередных.

Рассмотрение проступков и характерных особенностей личности, их совершающей, следует проводить через изучение метасистем, взаимодействующих с другими системами, в которые постоянно вносятся «возмущения», элементы неупорядоченности, хаоса. Внутренние противоречия, элементы дисгармоничности и постоянного внесения дезорганизации, неупорядоченности, хаотичности становятся той самой важнейшей категорией факторов собственного генезиса данного класса систем [3: с. 397]. Теоретико-практические исследования, направленные на осмысление проступка как антисоциального действия, изучение данного явления методами социальной психологии через анализ, диагностику, прогнозирование, проведение профилактических работ по преодолению и предупреждению проступков в деятельности сотрудников ОВД, могут способствовать нивелированию эффекта конфликта личностных и служебных интересов сотрудников ОВД, снятию в значительной степени уже имеющегося и устоявшегося в мнениях граждан отрицательного имиджа милиции-полиции, сохранению психического и духовного здоровья граждан России и среди них тех, кто сам отвечает за безопасную жизнедеятельность в стране. Таким образом, сегодня к числу актуальных проблем относится и разработка социально-психологических подходов к оценке, диагностике, прогнозированию и предупреждению проступков в деятельности сотрудников ОВД.

Понятие действия фактически является и своеобразным «концептуальным мостом», позволяющим установить общность организации субъект-объектных и субъект-субъектных видов деятельности [4: с. 121]. Эта общность, хотя в то же время общность на фоне, так сказать, «подчеркивания различий», определяется в нашем случае при изучении социальной психологии проступка в деятельности сотрудников ОВД посредством соотношения понятий собственно действия и проступка. Проступок можно рассматривать в качестве аналога как новой формы действия, которое оно обретает в деятельностях субъект-субъектного типа, равно как и в поведении в целом [4: с. 122]. На наш взгляд, соотношения действия и проступка должны раскрываться в свете соотношения общего и частного, родового и видового. Первое является общим понятием (и реальностью), а второе – более частным, входящим в него и выступающим его видовым проявлением. Проступок может быть определен как *антисоциальное действие*. Особый акцент следует сделать на том, что «…совместная деятельность является метасистемой для индивидуальной деятельности» [4: с. 228].

Отношения между уровнями деятельности и антисоциального действия (проступка) – это, как отмечалось, отношения между системой и ее компонентом, целым и частью. В методологии системного подхода это основное разделение зафиксировано в выделении двух базовых уровней функционирования любой системы и соответственно ее изучения и описания – *системного* и *компонентного* [7: с. 260].

Таким образом, метадейственный уровень, являющийся обратной стороной инфрадеятельностного (ситуационного) уровня, характерен и даже объективно необходим для любой системы, поскольку раскрывает специфику функционирования ее основных подсистем и может быть обозначен в общем виде как субсистемный. По отношению же проступка к деятельности как одной из сложнейших типов систем он адекватнее всего описывается понятием *метадейственного уровня*, находящимся «под» уровнем «автономной деятельности» и «над» уровнем «отдельных действий». Он не сводится к уровню «отдельного действия», однако и не «воз-

вышается» до уровня «автономной деятельности». Он заполняет собой тот диапазон (повторяем – беспрецедентный по своей величине), который заключен между ними. Теоретические соображения, сформулированные выше, подтверждают это. Однако для адекватной и корректной в концептуальном отношении его дифференциации необходимо определить строгий и по возможности общий критерий, на основе которого и может быть осуществлена эта дифференциация [7: с. 260].

Межпредметные связи социальной психологии, основывающиеся на глубине ее содержания, широте предмета, онтологичности статуса объекта, значимости целей субъекта, позволяют применять и расценивать структурно-уровневую организацию деятельности, образованную пятью (а не тремя, по А.Н. Леонтьеву) основными уровнями. Основным уровнем в нашем случае является *метадейственный уровень организации* как синтез действия организации, значение критерия-дискриминатора которого – субсистемное. Данный подход, предпринятый нами в ходе достижения поставленной цели как способ решения сложных проблем, стал основополагающим. Способ, позволяющий рассматривать выявленные аспекты проблемы через системный анализ, через детализацию цели в виде решения задач путем поиска, определения критериев и способов их решения, является реально возможным как с теоретической точки зрения, так и с практической.

Проступок – это антисоциальное действие, не несущее криминальной нагрузки, законодательно подверженное административному или дисциплинарному наказанию либо общественному порицанию и сформированное в процессе совместной групповой деятельности на базе индивидуально-психологических и нормативно-нравственных установок, выступает видовым проявлением, будучи типичным представителем метадейственного уровня.

Проступок не реализуется на так называемом мононосителе, т.е. на одном материальном «носителе», он, напротив, носит принципиально распределенный характер, реализуется несколькими, а часто – многими «носителями», т.е. является своего рода «онтологически распределенной» [3: с. 71]. Нужно подчеркнуть, что в ходе возникающих противоречий в системе происходит отчуждение системного комплекса вследствие дезорганизации, неупорядоченности, хаотичности (асистемности) ее элементов, вышедших из функционально-полезных для системы взаимоотношений, как объективная необходимость в ее устранении. Внутренние противоречия и элементы дисгармоничности («*деструкторы*») находятся под угрозой ликвидации, распада, уничтожения, так как система характеризуется прогрессирующей тенденцией к нарастанию их организованности, к приданию черт большей системности, упорядоченности и целостности [19].

Природа автоматически включает *аварийный механизм*, в нашем случае – это *механизм асистемности*, дающий временное, но довольно устойчивое удержание («*ресурсы*») отчужденных элементов, несмотря на реальную и объективную необходимость в их устранении. У системы появляется возможность, дополнительное время для латания «*дыр*» в ее функциональных отношениях через «*ресурс*» (в нашем случае – социально-психологическая профилактика проступков).

Таким образом, проведенный анализ показал, что проступок как *метадейственный уровень* существует. Согласно логике нашего исследования необходимо акцентировать внимание на важнейших особенностях проступка: 1) метадейственный уровень позволяет определить содержательную сущность социальной психологии проступка, атрибутивной особенностью такого метадейственного уровня является антисистемный деструктивный характер, порождаемый самой системой как ответная реакция на ее собственные недостатки, выполняющая компенсаторную функцию; 2) проступочное поведение сотрудников ОВД можно классифицировать, выделив три формы проступочных, антисоциальных действий: мелкие, незначительные проступки; нарушения служебной дисциплины, или дисциплинарные проступки; административные правонарушения; 3) логика развития проблематики метадейственного уровня социальной психологии проступка подтверждает существование двух особых, специфических критериев – самооправдания и проступочной направленности, они имеют общий характер и раскрывают социальную психологию проступка в целом. Следовательно, предположение о существовании метадейственного уровня проступка в деятельности сотрудников ОВД и ее конкретное содержание находят свое теоретическое и эмпирическое подтверждение; 4) «ресурсы» и «деструкторы» являются неотъемлемой частью метадейственного уровня проступка.

Метадейственный уровень порождается самой системой как ответная реакция на собственные недостатки и выполняет компенсаторную функцию. Формируется баланс, нарушение которого приводит к дезорганизации в социальной психологии проступка и разрушению проступочных ситуаций, поведения и деятельности в целом через оздоровление метадейственного уровня проступка как такового. Это инструмент, позволяющий проводить совершенствование форм самой организации метадейственного уровня, порождения проступка, а затем преодоления этой возникшей асистемности. Однако система данный ей природой шанс часто не использует и разорванные хаосом системные связи не восстанавливает, а деструктивные факторы способствуют дальнейшему их проступочному развитию.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Азлецкая, Е.Н.* Личностные и средовые детерминанты формирования субъектности личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Е.Н. Азлецкая. – Краснодар, 2001. – 194 с.

2. *Бандура, А.* Подростковая агрессия: изучение влияния воспитания и семейных отношений / А. Бандура, Р. Уолтерс. – М., 1999. – 70 с.

3. *Карпов, А.В.* Психология деятельности. В 5 т. Т. 1. Метасистемный подход / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2015. – 546 с.

4. *Карпов, А.В.* Психология деятельности. В 5 т. Т. 2. Структурная организация / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2015. – 408 с.

5. *Карпов, А.В.* Психология деятельности. В 5 т. Т. 4. Генетическая динамика / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2015. – 504 с.

6. *Карпов, А.В.* Психология деятельности. В 5 т. Т. 5. Качественная гетерогения организации / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2015. – 504 с.

7. *Карпов, А.В.* Метасистемная организация уровневых структур психики / А.В. Карпов. – М., 2004. – 504 с.

8. *Карпов, А.В.* Общая психология субъективного выбора: структура, процесс, генезис / А.В. Карпов. – М. : ИП РАН; Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 2000. – 328 с.

9. *Карпов, А.В.* Психология метакогнитивных процессов личности / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – М. : ИП РАН, 2005. – 352 с.

10. *Карпов, А.В.* Психология сознания: Метасистемный подход / А.В. Карпов. – М. : РАО, 2011. – 1088 с.

11. *Карпова, Е.В.* Структура и генезис мотивационной сферы личности в учебной деятельности : дис. … д-ра психол. наук / Е.В. Карпова. – Ярославль, 2009. – 463 с.

12. *Леонтьев, А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 334 с.

13. *Леонтьев, А.Н.* Лекции по общей психологии/ А.Н. Леонтьев. – М. : Смысл, 2000. – 511 с.

14. *Рубинштейн, С.Л.* Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М. : Учпедгиз, 1946. – 704 с.

15. *Рубинштейн, С.Л.* Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 424 с.

16. *Поварёнков, Ю.П.* Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю.П. Поварёнков. – Ярославль : Канцлер, 2008. – 200 с.

17. *Синицына, Л.В.* Концепция психолого-акмеологической профилактики делинквентного поведения у сотрудников органов внутренних дел : моногр. В 2 ч. / Л.В. Синицына ; под ред. д-ра психол. наук, проф. В.В. Козлова. – Хабаровск : ДВИ – филиал РАНХиГС, 2012.

18. Современный словарь иностранных языков. – М., 2001. – 810 с.

19. *Сокольская, М.В.* Личностное здоровье профессионала : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / М.В. Сокольская. – Хабаровск, 2012. – 54 с.

20. *Субботина, Л.Ю.* Психология защитного поведения / Л.Ю. Субботина. – Ярославль : ЯрГУ, 2006. – 220 с.

21. *Black, D.* Production of Crime Rates / D. Black // American Sociological Review. – 1970. – № 35. – P. 733–748.

22. *Black, D.* The Social Structure of Right and Wrong / D. Black. – San Diego : Academic Press, 1998. – P. 27–46.

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОДУЛЯ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ*

***А.С. Баканов***

***М.Е. Зеленова***

***А.А. Алдашева***

**Баканов Арсений Сергеевич** – кандидат технических наук, научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: arsb2000@pochta.ru

**Зеленова Марина Евгеньевна** – кандидат психологических наук, научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: эл.адрес: mzelenova@mail.ru

**Алдашева Айгуль Абдулхаевна** – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: aigulmama@mail.ru

В статье представлены результаты исследования успешности принятия решений при работе в системе электронного документооборота. В эксперименте применялась специальная установка, моделирующая деятельность сотрудников ведомств, а также специально разработанный программный модуль поддержки принятия решений. Сравнивалась успешность деятельности испытуемых до и после подключения модуля поддержки.

***Ключевые слова:*** принятие решений, система электронного документооборота, успешность деятельности, модуль поддержки принятия решений.

Проблема принятия решений относится к числу наиболее актуальных современных научных проблем, решаемых на междисциплинарном уровне в рамках экономических, математических, социологических, информационных наук. Рассматривая историю и этапы изучения данной проблемы в психологии, исследователи отмечают, что собственно психологическим это направление стало во второй половине XX в. [10; 12]. В настоящее время наблюдается разнообразие психологических моделей принятия решений с большим числом компонентов и межуровневых связей, выделяющих в качестве основных регуляторных механизмов различные переменные, как формально-динамические, так и интеллектуально-личностные [6; 11; 16 и др.]. Особое место среди регуляторов психических процессов, поведения и деятельности (в том числе профессиональной) отводится когнитивным стилям, которые, как считают многие авторы, играют ведущую роль в преодолении субъективной неопределенности посредством формирования определенных интеллектуальных стратегий [13; 20 и др]. Среди значимых и востребованных практикой направлений в исследовании проблемы принятия решений важное место занимают вопросы, связанные с решением задач по разработке систем искусственного интеллекта, или интеллектуальных систем поддержки принятия решений (СППР) [4; 15; 17].

Технический прогресс и развитие информационных технологий сопровождаются не только внедрением робототехнических комплексов и автоматов разного уровня сложности в сферы профессиональной деятельности, исторически связанные с тяжелыми физическими нагрузками, но также разработкой и использованием автоматизированных систем для повышения эффективности труда специалистов самых разных профессий, например, происходит автоматизация таких сфер деятельности, как управление и делопроизводство. Все это в значительной степени отражается на процессе труда и профессиональных обязанностях субъекта труда, а также на характере требований к подготовке соответствующих специалистов, наличии у них определенного комплекса профессиональных компетенций и навыков. Кроме того, автоматизация

* Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ № 15-07-01861-а.

деятельности тесно связана с усилением роли исполнителя в обеспечении безошибочности, надежности и своевременности трудового процесса. По накопленным в психологии эмпирическим данным (работы В.А. Бодрова, Л.Г. Дикой, Ю.К. Стрелкова и др.), безопасность и результативность деятельности определяются как условиями и особенностями организации трудового процесса, так и профессиональными и индивидуальными характеристиками реализующего ее субъекта [5; 8; 9; 18 и др.].

В связи с возрастающим потоком документооборота работа в системе документационного обеспечения управления (ДОУ), включающая рассмотрение и исполнение документов, требует от исполнителя все больших знаний, внимания, пунктуальности и ответственности. Основное предназначение систем ДОУ – распределение заданий между подразделениями организации в соответствии с компетенцией данных подразделений с целью их дальнейшего исполнения. Распределение заданий должно осуществляться оперативно, в определенные сроки и на основе совокупности правил обработки официальных документов в организации. Особенностью систем ДОУ, ориентированных на автоматизацию управленческой деятельности, является взаимосвязь способов представления информации, необходимой для принятия управленческих решений конкретным человеком – лицом, принимающим решения (ЛПР) – с процессами управления в конкретной организации.

В большинстве организаций процессы ДОУ автоматизированы и реализованы в виде системы электронного документооборота (СЭД). СЭД объединяет и представляет в виде информационной системы процедуры управления в организации, деятельность руководящих сотрудников по подготовке и принятию управленческих решений (рисунок). Появление СЭД обусловлено значительным увеличением потоков обрабатываемых документов, а также развитием и внедрением электронных технологий. Применение системы электронного документооборота, с одной стороны, изменило характер работы с документами, а с другой – вызвало определенные трудности, влияющие на эффективность и надежность деятельности в процессе взаимодействия человека с СЭД.

Процесс принятия решения по распределению заданий и осуществлению управления является функцией человека, и даже в условиях введения автоматизированных систем человек по-прежнему остался субъектом управления [1; 13; 14]. Современная организация ежедневно перерабатывает сотни документов. Ошибки, возникающие при распределении заданий по исполнению документов, часто связаны с направлением документов в непрофильные подразделения, в результате чего происходит нарушение сроков реализации решений и проектов. Практика показывает, что повышение эффективности систем документооборота возможно при интеграции СЭД с системами поддержки принятия решений. При этом возникает проблема подбора специалистов, способных эффективно взаимодействовать с такими системами. Специалисты данного профиля должны не только хорошо представлять общую структуру организации, цели и задачи конкретных ведомственных подразделений, уметь анализировать документы и распределять задания, но и обладать знаниями эксперта, помогающими решать поставленные задачи, иметь определенные способности и индивидуально-личностные качества [2; 3; 7].

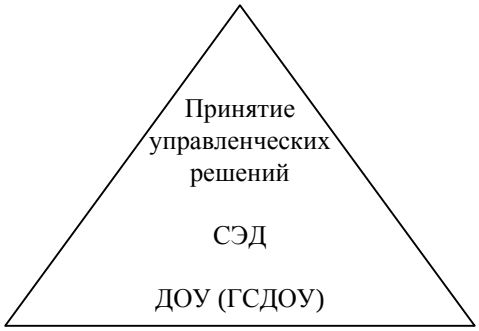


Рисунок. Система электронного документооборота

**Организация и методы экспериментального исследования.** В последние годы производительность труда в разных отраслях экономики во многом определяется наличием систем поддержки принятия решений. Они получили широкое распространение в различных сферах трудовой деятельности, включая финансово-экономическую, промышленную, телекоммуникационную и др. СППР предназначены для информационной и интеллектуальной помощи субъекту труда (ЛПР) в решении задач неструктурированного и слабоструктурированного типа. Они представляют собой компьютерные информационные модули, используемые для поддержки деятельности принятия решений в ситуациях, когда невозможно полностью автоматизировать процесс. Например, многие компании используют СППР в целях планирования и подготовки проектов, направленных на привлечение и минимизацию оттока клиентов. Применение СППР позволяет описать образ «типичного» клиента организации и выявлять категории потребителей, систематизировать их запросы в целях дальнейшего дифференцированного подхода к привлечению и удержанию клиента. Так, в банковском деле СППР используют для мониторинга различных аспектов банковской деятельности, таких как обслуживание кредитов, инвестиций, займов и т.д., что способствует повыше-

нию эффективности работы организации в целом. Таким образом, СППР предназначены для обеспечения информационной поддержки управленческой деятельности, в зависимости от стоящих перед субъектом деятельности задач, они постоянно обновляются и совершенствуются разработчиками.

В рамках представленного экспериментального исследования с целью повышения эффективности работы специалистов – экспертов по распределению заданий – был разработан специализированный модуль, реализующий функции системы поддержки принятия решений. Разработанный вариант модуля СППР позволяет осуществлять обработку текстовой информации путем выделения опорных (ключевых) слов и добавления пиктограмм, предназначенных облегчить субъекту, принимающему решение, анализ текста. Разработанный модуль СППР создан с учетом специфики профессиональной деятельности конкретных экспертов, основной задачей которых в процессе труда являлось принятие решений в ситуации выбора из нескольких альтернатив, конкретно – выбор того департамента, специализация которого наилучшим образом подходит для исполнения поступающего документа. Специализированный модуль СППР способствует поддержанию профессиональной деятельности экспертов и рассматривается нами как инструмент, облегчающий анализ текстовой информации в режиме реального времени.

При разработке модуля СППР не ставилась задача заменить эксперта, исключив его из процесса принятия решения, а только оказать ему помощь в ходе решения возникающих задач. Целью разработки данного модуля СППР стала помощь специалистам-экспертам, принимающим решение в процессе профессиональной деятельности в условиях дефицита времени.

В представленном исследовании моделировалась деятельность сотрудников ведомств, одной из функций которых являлось принятие решений по распределению заданий на основании поступающих в организацию документов. Участнику исследования предлагалось ознакомиться с содержанием входящих документов, осуществить их анализ и оценку, определить департамент, в который конкретный документ должен быть передан для дальнейшей работы. Деятельность осуществлялась на специально разработанной экспериментальной установке (программно-аппаратный комплекс) [2; 4]. Эксперимент проходил в три этапа (табл. 1).

На первом этапе эксперимента использовалась специально разработанная экспериментальная установка (программно-аппаратный комплекс), воспроизводящая основные принципы работы сотрудника с системой электронного документооборота в ходе принятия решений по поступившим в организацию документам. Для предъявления испытуемым был подготовлен набор текстов, аналогичных тем, с которыми работают испытуемые в процессе выполнения трудовой деятельности. Экспериментальная установка (программно-аппаратный комплекс) состоит из трех частей: 1) программного продукта, имитирующего взаимодействие с СЭД и отслеживающего нажатие клавиш, интервалов между нажатиями и т.д.; 2) модуля прагматического анализа текста; 3) айтрекера. Описание приводилось в ряде работ [2–4], а также имеется в свидетельствах ФИПС.

На втором этапе работа осуществлялась с добавлением программного модуля прагматического анализа текстов (свидетельство государственной регистрации программ для ЭВМ № 2015613173), реализующего функции системы поддержки принятия решений.

Данный модуль давал возможность осуществлять предварительную обработку текстов. Применение модуля позволяло: 1) выделять ключевые слова цветом; 2) визуализировать структуру документа; 3) добавлять к тексту пиктограммы [2; 4]. В настоящей статье описывается исследование с использованием только функции выделения в тексте опорных слов цветом, с которой работал испытуемый.

*Таблица 1*

**Организация экспериментального исследования**

| Этап экспериментального исследования | Характер деятельности участников исследования |
|---|---|
| I | Работа с электронными документами на экспериментальной установке, моделирующей реальную работу сотрудников ведомств в системе электронного документооборота по сортировке документов и принятию решений о предназначении документов и их исполнителях |
| II | Работа с электронными документами на экспериментальной установке в условиях введения специально разработанного программного модуля поддержки принятия решений, позволяющего визуализировать текст и дающего возможность испытуемому видеть структуру документа, опираться на ключевые слова и пиктограммы |
| III | Обследование участников эксперимента с применением психологических методик |

В ходе первого и второго этапов исследования испытуемый читал тексты документов, и после прочтения принимал решение об их направлении для исполнения в то или иное подразделение организации. Регистрация движения взора осуществлялась с использованием специализированного оборудования, отслеживающего траекторию взора испытуемого.

Объем каждого документа составлял 150–300 слов. Количество слов в предъявляемом документе варьировалось от одной серии экспериментов к другой. Изменение объема документа осуществлялось с целью исследования влияния объема предъявляемого материала на результаты, но во всех экспериментах предъявляемый текст был не более одной страницы.

Испытуемым принималось решение по заранее известным для него альтернативам – департаментам. На каждом этапе испытуемый обрабатывал от 2 до 8 документов (в зависимости от серии эксперимента). Таким образом, проверялось, влияет ли объем предъявляемого материала на успешность и эффективность работы испытуемого.

Экспериментатор наблюдал и фиксировал траекторию движения взора испытуемого как в процессе чтения текста, так и в процессе принятия решения. После каждого принятого решения по конкретному документу участникам эксперимента предъявлялись вопросы.

Для оценки успешности деятельности использовались следующие коэффициенты:

1) К – коэффициент использования опорных слов;

2) Т – время чтения предъявленного текста (документа), мс;

3) Т1, Т2 – время ответа на вопросы, мс;

4) КП1, КП2 – коэффициенты правильности ответа на вопросы;

5) КУ1, КУ 2 – коэффициенты уверенности принятия решения.

Коэффициент использования опорных слов показывает, в какой степени испытуемый использовал опорные слова (т.е. слова, выделенные цветом) при работе с документом. Он рассчитывается как количество повторного прочтения опорных слов к общему количеству опорных слов в тексте. Коэффициент правильности ответа позволяет определить, как часто испытуемый давал правильные ответы. Рассчитывается как количество правильных ответов к общему количеству вопросов. Коэффициент уверенности принятия решения показывает, насколько уверенно испытуемый отвечал на вопросы – при ответе на вопросы испытуемый мог фиксировать взгляд только на одной альтернативе и выбирать ее, либо мог фиксировать взгляд на нескольких альтернативах и только потом осуществлять окончательный выбор.

На третьем этапе эксперимента при оценке индивидуально-личностных характеристик выявлялись когнитивно-стилевые особенности испытуемых.

Установлено, что когнитивные стили тесно связаны со способами переработки информации, определяют процесс выбора в ситуациях с высокой степенью неопределенности, являются регулятором аффективных и поведенческих моментов в деятельности человека. Когнитивные стили выполняют функцию интегрирующих и регулирующих факторов при осуществлении выбора и последующих действиях человека. Эмпирически показано значение когнитивных стилей в обеспечении успешности трудовой деятельности, предполагающей персонифицированное принятие решений в нестандартных и сложных ситуациях, когда необходима быстрая и правильная реакция и ответственное решение. В работах исследователей было также установлено влияние разных когнитивных стилей на выполнение заданий, связанных с сортировкой объектов, а также взаимосвязь когнитивных стилей с качеством структурирования и понимания текстовых материалов [12; 19].

В представленном исследовании выявлялись следующие когнитивные стили:

1) ПЗ/НПЗ – стиль «полезависимость/поленезависимость» (способ индивида решать перцептивные задачи);

2) УДЭ/ШДЭ – стиль «узкий /широкий диапазон эквивалентности» (ориентация индивида на признаки сходства-различия классифицируемых объектов, явные или скрытые признаки);

3) И/Р – стиль «импульсивность/рефлективность» (индивидуальные различия в скорости и правильности принятия решений в ситуациях со множеством альтернатив).

Диагностика когнитивно-стилевых характеристик испытуемых проводилась с применением следующих методик:

– «Включенные фигуры» Г. Уиткина (оценка полезависимости – поленезависимости);

– «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера и В. Колги (оценка узости–широты диапазона эквивалентности);

– «Сравнение похожих рисунков» Дж. Кагана (оценка импульсивности – рефлективности) [19].

*Участники исследования.* Всего обследовано 45 человек, средний возраст – 27 лет. Среди них: сотрудники ведомств – 15 человек, студенты, аспиранты и преподаватели – 30 человек. Таким образом, в выборку включены как опытные работники (эксперты или профессионалы), так и «новички». В данном случае это правомерно, поскольку, с одной стороны – деятельность, связанная с классификацией объектов, универсальна, с другой – данные эмпирических исследований относительно харак-

тера принятия решений в интеллектуальной деятельности специалистами и неспециалистами показывают, что базовые профессиональные знания не всегда однозначно влияют на успешность принимаемых решений. Известно, что результативность решений в профессиональной деятельности определяется индивидуальными различиями и во многом зависит от таких характеристик мышления, как логическая компетентность, умение выделять причинно-следственные связи, способность к прогнозированию и переструктурированию актуальных ситуаций [12].

*Статистическая обработка данных* проводилась с использованием стандартного пакета программ SPSS. Применялись сравнительный (t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна–Уитни) и корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена).

**Результаты исследования.** Результаты сравнительного анализа, отражающие выполнение заданий по сортировке документации участниками эксперимента на первом и втором этапе исследования, представлены в табл. 2. Использовался Т-критерий для парных выборок.

Показатели успешности работы одних и тех же испытуемых, выполнявших задание при сортировке документов в обычном режиме, сравнивались с данными, полученными при их работе с подключенным программным модулем, позволяющим с помощью цвета «визуализировать» обрабатываемый текст. Как следует из табл. 2, значимые статистические различия имеются по показателю скорости чтения предъявляемых документов Т. Полученные достоверные различия свидетельствуют о том, что на этапе выделения ключевых слов процесс просмотра документа испытуемыми и принятие ими решения относительно адресатов для отправки исполнителю занимает значительно меньше времени. Иными словами, работа с документами и процесс сортировки в случае использования разработанной СППР происходит гораздо более быстрыми темпами.

Анализ данных табл. 2 указывает также на то, что, работая в режиме использования системы поддержки принятия решений, испытуемые быстрее отвечают на уточняющие вопросы (показатель Т2 «время ответа на вопросы»), появляющиеся на экране компьютера. Важно также отметить, что в ситуации, когда испытуемый принимал решение, опираясь на «подсказку», наблюдается увеличение коэффициента уверенности принятия решения (показатель КП2).

Таким образом, анализируя результаты испытуемых, полученные при их работе в обычном режиме и при работе с применением модуля СППР, можно утверждать, что визуализация структуры документа положительно отражается на успешности выполнения полученных заданий по сортировке документов. Мы зафиксировали увеличение скорости работы испытуемых, а также рост уровня субъективной уверенности индивидов в правильности принимаемых ими решений по выполнению деятельности, связанной с распределением документов.

Результаты корреляционного анализа критериев успешности деятельности с социально-демографическими характеристиками обследованных представлены в табл. 3.

Полученные в табл. 3 коэффициенты корреляций свидетельствуют о том, что существует тесная взаимосвязь между наличием опыта работы в области делопроизводства и временем, затрачиваемым испытуемым на принятие решений относительно пересылки документов и выбора их адресатов. Опытные испытуемые («профессионалы») выполняют эту работу в значительно более быстром темпе по сравнению с «новичками».

*Таблица 2*

**Сравнение показателей успешности I и II этапов эксперимента**

| Показатель успешности деятельности | Критерии парных выборок | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Парные разности | | | 95 % доверительный интервал разности средних | | | |
| | Среднее | Стд. отклонение | Стд. ошибка среднего | Нижняя граница | Верхняя граница | t | P |
| Т (время чтения текста) | 8761,6 | 7016,0 | 2338,7 | 3368,6 | 14154,6 | 3,8 | 0,01 |
| Т1 (время ответа на вопросы 1) | 1175,2 | 1961,3 | 653,8 | –332,4 | 2682,8 | 1,8 | 0,11 |
| КП1 (коэффициент правильности ответа 1) | 0,08 | 0,2 | 0,05 | –0,05 | 0,23 | 1,3 | 0,23 |
| КУ1 (коэффициент уверенности принятия решения 1) | 0,04 | 0,09 | 0,03 | –0,03 | 0,11 | 1,5 | 0,2 |
| Т2 (время ответа на вопросы 2) | –486,7 | 1647,0 | 549,0 | –1752,7 | 779,3 | –0,9 | 0,09 |
| КП2 (коэффициент правильности ответа 2) | 0,02 | 0,08 | 0,03 | –0,04 | 0,08 | 0,7 | 0,50 |
| КУ2 (коэффициент уверенности принятия решения 2) | 0,03 | 0,21 | 0,07 | –0,13 | 0,20 | 0,5 | 0,05 |

*Таблица 3*

**Корреляции показателей успешности с характеристиками социально-демографического статуса**

| Показатель работы с документами в режиме СППР | Наличие опыта работы | Возраст | Пол | Образование |
|---|---|---|---|---|
| Время чтения текста Т | –0,52 | 0,37 | 0,26 | –0,03 |
| Время ответа на вопросы Т1 | –0,52 | 0,22 | 0,17 | 0,07 |
| Коэффициент правильности КП1 | 0,41 | –0,44 | –0,61 | –0,41 |
| Коэффициент уверенности КУ1 | –0,46 | 0,26 | 0,48 | 0,04 |
| Время ответа на вопросы Т2 | 0,72 | –0,32 | –0,43 | –0,08 |
| Коэффициент правильности КП2 | 0,17 | 0,20 | –0,10 | 0,40 |
| Коэффициент уверенности КУ2 | –0,68 | 0,68 | 0,78 | 0,48 |

Коэффициент правильности ответов также находится в прямой тесной взаимосвязи с показателем «опыт работы». Как и следовало ожидать, индивиды, имеющие стаж работы в системе электронного делопроизводства, лучше справляются с задачами по распределению документов и правильно называют нужных адресатов и соответствующие ведомства.

Данные табл. 3 свидетельствуют также о том, что на втором этапе эксперимента, когда испытуемые работают в условиях использования модуля поддержки принятия решений, т.е. в условиях, когда текст на экране «визуализирован» и в нем выделены ключевые слова, степень правильных ответов увеличивается. При этом, как показывает рассмотрение полученных коэффициентов корреляций, успешность деятельности имеет тенденцию к росту прежде всего у «новичков», т.е. участников исследования, не имеющих опыта работы в системе электронного обеспечения документооборота.

Результаты эксперимента показали также, что женщины более быстро производят сортировку документов по сравнению с мужчинами. Однако они реже, чем мужчины, находят правильные ответы и выбирают для пересылки документов нужных получателей.

В табл. 4 представлены результаты корреляционного анализа показателей успешности деятельности с показателями когнитивно-стилевых особенностей испытуемых.

Рассмотрение полученных данных позволило выявить наличие множественных взаимозависимостей когнитивных стилей с критериями успешности работы, причем, как видно из табл. 4, наибольшее число значимых коэффициентов корреляции наблюдается между особенностями сортировки документов и характеристиками такого стиля, как «узкий/широкий диапазон эквивалентности», отражающего способность индивида находить черты сходства/различия классифицируемых объектов. Данные статистической обработки показывают, что чем выше показатели успешности – коэффициент правильности ответов и коэффициент уверенности принятия решения, тем больше широта диапазона эквивалентности, или синтетичность, у обследованных индивидов. Полученный результат означает, что «синтетики» (полюс широты диапазона эквивалентности) эффективнее «аналитиков» (полюс узости диапазона эквивалентности) справляются с предложенными заданиями. Кроме того, «синтетики» в процессе работы демонстрируют более высокую степень уверенности в правильности своих решений, что объективно зафиксировано в менее хаотичном движении глаз у синтетиков при работе с текстом.

*Таблица 4*

**Корреляции показателей успешности с когнитивно-стилевыми особенностями**

| Показатель когнитивных стилей | | Показатели успешности | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Т | Т1 | КП1 | КУ1 | Т2 | КП2 | КУ2 |
| Методика Уиткина, стиль ПЗ/НПЗ | t ответа, I этап | -,32 | ,1 | -,17 | -,76 | ,03 | ,43 | -0,29 |
| | кол-во ошибок, I этап | ,38 | ,08 | -38 | -,01 | ,12 | -,03 | 0,18 |
| | t ответа, II этап | -,25 | -,12 | ,22 | -,13 | ,05 | -,25 | -,08 |
| | кол-во ошибок, II этап | ,13 | ,20 | -,46 | ,25 | -,31 | ,09 | ,71 |
| | t ответа, I этап | -,15 | ,1 | -,18 | -,39 | ,25 | ,34 | ,05 |
| Методика Кагана, стиль И/Р | кол-во ошибок, I этап | -,34 | -,38 | ,46 | ,06 | -,10 | -,70 | -,45 |
| | t ответа, II этап | -,27 | ,42 | ,13 | -,39 | ,10 | ,17 | -,09 |
| | кол-во ошибок, II этап | -,36 | -,89 | -,24 | -,23 | ,22 | -,10 | -,18 |
| | t сортировки, I этап | -,49 | ,13 | -,06 | -,69 | -,26 | ,57 | -,04 |
| Методика Гарднера–Колги, стиль УДЭ/ШДЭ | кол-во групп, I этап | -,53 | -,12 | -,09 | -,65 | -,54 | ,52 | -,16 |
| | единичные группы, Iэтап | -,54 | -,04 | -,1 | -,55 | -,34 | ,51 | -,01 |
| | макс. кол-во объектов в группе, I этап | -,42 | -,49 | ,68 | ,21 | ,10 | -,15 | -,22 |
| | t сортировки, II этап | -,19 | -,08 | ,59 | -,41 | ,52 | ,13 | -,48 |
| | кол-во групп, II этап | -,26 | -,2 | ,43 | -,68 | ,34 | ,22 | -,73 |
| | единичные группы, II этап | -,20 | -,11 | ,61 | -,40 | ,35 | -,04 | -,68 |
| | макс. кол-во объектов в группе, II этап | -,18 | -,37 | ,24 | ,01 | ,52 | ,48 | -,19 |

Анализ имеющихся данных выявил также существование тесных взаимосвязей между коэффициентом использования опорных слов во второй серии эксперимента и такими показателями, отражающими степень выраженности когнитивного стиля УДЭ/ШДЭ, как время сортировки и максимальное число объектов в группе. То есть, принимая решения относительно отправки документов адресатам, «синтетики» (индивиды с преобладанием характеристик широты диапазона эквивалентности) более часто обращаются к модулю поддержки, активно используя «подсказку» в виде ключевых слов, что позитивно отражается на повышении коэффициентов успешности их деятельности.

Показатели когнитивного стиля «полезависимость/поленезависимость», такие как количество ошибок и время ответа в тесте Уиткина, оказались тесно связаны с показателем успешности «правильность ответов». Кроме того, чем более «поленезависимым» является индивид, тем чаще его ответы оцениваются как правильные. Коэффициент уверенности принятия решений также повышается в направлении увеличения степени «поленезависимости» обследованных испытуемых. Что касается связей стиля ПЗ/НПЗ с характеристиками работы после введения модуля поддержки принятия решений, то установлено, что «полезависимые» участники эксперимента обращаются за поддержкой и опираются на цветовую подсказку гораздо чаще, чем «поленезависимые» индивиды.

Анализ связей когнитивного стиля «импульсивность/рефлективность» позволил установить, что у более «импульсивных» индивидов, выполняющих тест Гарднера–Колги с множеством ошибок (показатель «количество ошибок»), оказались и более низкие показатели правильности ответов, полученные на I этапе исследования. Выявлено также, что введение модуля СППР на II этапе экспериментального исследования способствовало повышению качества работы индивидов, склонных принимать решения и действовать импульсивно. Установлено, что у более «импульсивных» испытуемых в условиях визуализации документа увеличиваются темпоральные характеристики деятельности (возрастает скорость), но одновременно с этим прослеживается тенденция к понижению качества (нарастает ошибочность) выполнения заданий.

В целом на основании анализа полученных результатов эксперимента можно утверждать, что наиболее успешно с деятельностью по принятию решений в ходе распределения документов в системе электронного обеспечения управления справляются опытные индивиды («профессионалы») с преобладанием таких когнитивно-стилевых характеристик, как «широта диапазона эквивалентности» и «поленезависимость».

**Выводы**

1. Результаты проведенного экспериментального исследования показали, что применение разработанного специализированного модуля поддержки принятия решений в системе документационного обеспечения управления позитивно влияет на успешность выполнения заданий всеми участниками эксперимента, независимо от наличия у них опыта работы в соответствующих структурах. Визуализация текста документа (введение «подсказки» в виде пиктограмм и цветового выделения ключевых слов) помогает специалистам и неспециалистам более точно и быстро определять возможных исполнителей и принимать правильные решения по распределению документов.

2. Установлено, что успешность принятия решений при работе в системе электронного документооборота во многом определяется когнитивно-стилевыми особенностями индивидов. Согласно полученным в эксперименте данным это положение распространяется в первую очередь на такие когнитивные стили, как «узкий/широкий диапазон эквивалентности» и «полезависимость/поленезависимость». Показано, что наиболее качественно с заданиями по принятию решений в условиях альтернативного выбора справляются индивиды, имеющие широкий диапазон эквивалентности по сравнению с индивидами, у которых преобладают стилевые характеристики, свойственные полюсу узости диапазона эквивалентности. Обнаружено также, что у «поленезависимых» индивидов наблюдаются более высокие индексы успешности деятельности по сравнению с «полезависимыми». Обнаружено, что в условиях обращения к программному модулю информационной поддержки принятия решений показатели успешности деятельности «полезависимых» повышаются.

3. Разработанный вариант программного комплекса поддержки принятия решений может быть использован на практике, а также при подготовке будущих специалистов, работников сферы управления и делопроизводства.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Алдашева, А.А.* Индивидуальные стратегии экологического поведения / А.А. Алдашева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – № 3 (43). – С. 31–36.

2. *Баканов, А.С.* Метод извлечения экспертных знаний в процессе работы с юридической текстовой информацией / А.С. Баканов // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 4. – С. 122–126.

3. *Баканов, А.С.* Когнитивные стили и эффективность работы с документацией / А.С. Баканов, М.Е. Зеленова, А.А. Алдашева // Сборник научных трудов SWorld. – Вып. 2. – Т. 15. – Одесса : Куприенко С.В., 2014. – С. 74–79.

4. *Баканова, Н.Б.* Использование программно-технических комплексов для повышения эффективности контроля в

системах документооборота / Н.Б. Баканова // Электросвязь. – 2007. – № 6. – С. 51–53.

5. *Бодров, В.А.* Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

6. *Бодров, В.А.* Психология и надежность: человек в системах управления техникой / В.А. Бодров, В.Я. Орлов. – М. : ИП РАН, 1998. – 288 с.

7. *Гуцыкова, С.В.* Технология прогнозирования эффективности деятельности сотрудников: на пути примирения альтернатив / С.В. Гуцыкова // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, М.А. Холодная. – М. : ИП РАН, 2014. – С. 41–61.

8. *Дикая, Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2003. – 318 с.

9. *Зеленова, М.Е.* Индивидуальный стиль саморегуляции как внутренний ресурс стрессоустойчивости субъектов трудовой деятельности / М.Е. Зеленова // Социальная психология и общество. – 2013. – № 1. – С. 69–82.

10. *Карпов, А.В.* Метасистемная организация уровневых структур психики / А.В. Карпов. – М. : ИП РАН, 2004. – 504 с.

11. *Козелецкий, Ю.* Психологическая теория решений / Ю. Козелецкий. – М. : Прогресс, 2079. – 201 с.

12. *Корнилова, Т.В.* Принятие решений и риск: психология неопределенности [Электронный ресурс] / Т.В. Корнилова. – Режим доступа : www.rfh.ru/downloads/Books/144693004 (дата обращения: 25 марта 2016 г).

13. *Костин, А.Н.* Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности / А.Н. Костин, Ю.Я. Голиков. – М. : ИП РАН, 2014. – 448 с.

14. *Котик, М.А.* Психология и безопасность / М.А. Котик. – Таллин : Валгус, 1987. – 440 с.

15. *Ларичев, О.И.* Системы поддержки принятия решений. Современное состояние и перспективы развития / О.И. Ларичев, А.Б. Петровский // Итоги науки и техники. – М. : ВИНИТИ, 1987. – Т. 21. – С. 131–164. – (Серия «Техническая кибернетика»).

16. *Петровский, А.Б.* Многокритериальное принятие решений по противоречивым данным: подход теории мультимножеств / А.Б. Петровский // Информационные технологии и вычислительные системы. – 2004. – № 2. – С. 56–66.

17. *Савченко, Т.Н.* Учет функциональной структуры деятельности руководителя при проектировании системы поддержки принятия управленческих решений / Т.Н. Савченко, Г.М. Головина, А.С. Баканов // Психология человека в современном мире / отв. ред. А.Л. Журавлев, М.И. Воловикова, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. – М. : ИП РАН, 2009. – С. 256–260.

18. *Стрелков, Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология / Ю.К. Стрелков. – М. : Academia, 2003. – 360 с.

19. *Холодная, М.А.* Когнитивные стили: О природе индивидуального ума / М.А. Холодная. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 384 с.

# ЭРГОНОМИКА В КОНТЕКСТЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЗНАНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК О ТРУДЕ

***Н.М. Опарина***

**Опарина Надежда Михайловна** – доктор технических наук, профессор кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: nd59@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы становления и развития психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выявлены основные взаимосвязи психологии труда с другими науками и отличительные черты базисных парадигм психологии труда. Рассматривается применение новых информационных, цифровых, когнитивных и нанотехнологий как фактор междисциплинарной интеграции результатов исследований большого числа научных данных в современных условиях психологии труда.

***Ключевые слова:*** трудовой процесс, субъект труда, трудовая деятельность, взаимосвязи психологии труда, система «человек–техника», человеческий фактор, условия труда, уровень профессиональной ответственности.

На всех этапах развития человеческой цивилизации стояла задача повышения эффективности трудового процесса и совершенствования способов, которые она использует в производстве жизненно важных средств и продуктов. В любом трудовом процессе всегда присутствует объект, на который направлены усилия человека, и сам человек – субъект, воплощающий в действительность эти усилия. Поэтому для решения задачи повышения эффективности трудового процесса возможны два направления. Во-первых, это оптимизация всего, что связано с объектом труда, – средств, условий, орудий труда, т.е. всего, что связано с развитием производительных сил общества. Во-вторых, исследование субъекта труда – человека и учета его физиологических, биологических, социальных, психологических и других свойств. Как показала практика, часто организация труда, базирующаяся на учете особенностей человека, оказывается даже более эффективной, нежели его интенсификация.

Трудовая деятельность изучается с позиций нескольких научных дисциплин, среди которых важное место занимает и психология труда. Трудовой процесс исследуется такими дисциплинами, как, например, физиология труда, социология труда, гигиена труда, экономика, инженерные науки и др. Но человек как активный субъект деятельности, субъект труда в совокупности своих социальных, психологических, физиологических, анатомических особенностей наиболее полно представлен лишь в психологии труда. Именно психология труда активно интегрирует достижения естественных, гуманитарных и технических наук, стремится к решению практических задач, направленных на модернизацию и гуманизацию труда, повышение его продуктивности. Сфера психологии труда очень широка, а ее границы с другими психологическими дисциплинами весьма условны.

Интенсивное взаимодействие психологии труда с другими научными дисциплинами, активная интеграция знаний о человеке всех ранее сформировавшихся научных дисциплин, связь с которыми обретает уже не только исторический, но и гносеологический аспект, – не исключение из правил, а скорее наиболее концентрированное их выражение. Психология труда – это конкретизация всего психологического знания в связи с важнейшей стороной человеческого бытия – трудом.

Психология труда интегрирует запас знаний всех научных дисциплин, изучающих человека. Этим во многом определяется ее особая значимость в системе наук. Взаимосвязи психологии труда с другими науками имеют свою особенность, предопределяемую объектом и предметом ее изучения и их связью. Психология труда, социальная психология, социология труда, и другие общественные науки имеют точки соприкосновения при решении таких задач, как: влияние общения в трудовом коллективе и профессионального общения на процесс и результат деятельности; изучение закономерностей становления, развития и функционирования больших групп и т.д. Взаимосвязь психологии труда с естественными науками объясняется тем, что человек как субъект труда является естественным существом, подчиняющимся законам природного мира. При изучении функциональных состояний, динамики трудоспособности и утомляемости, его сенсорно-перцептивных процессов в труде, психосоматики психология труда заимствует знания медицины, физиологии, анатомии, физики и других естественных наук [3]. Исключительная связь у психологии труда с математикой и кибернетикой: психология активно использует математический аппарат и кибернетические схемы для обработки эмпирических данных, построения моделей деятельности и оптимизации трудового процесса.

С техническими науками психология труда связана через инженерную психологию и эргономику, которые изучают процессы взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем «человек–машина». В инженерной психологии и эргономике главный субъект труда – это человек-оператор, взаимодействующий со сложной техникой через информационные процессы. Через проблемы профессионального обучения психология труда связана также с педагогическими науками. Педагогическая психология предоставляет психологии труда знания о функционировании и условиях развития профессиональной деятельности на разных этапах обучения, предлагает инновационные стратегии профессионального обучения и т.д. В рамках психологии труда сложились промышленная, транспортная, авиационная, юридическая, медицинская психологии.

Психология труда возникла на рубеже XIX–XX вв., когда формировались новые сложные виды трудовой деятельности, предъявившие повышенные требования к скорости реакции, однозначности восприятия, другим психическим процессам.

Стремительная смена и обновление промышленных технологий и оборудования в середине 1960-х гг. сделали актуальным решение проблемы адаптации человека к технике, функциональным особенностям новых рабочих мест, необходимости неоднократно проводить переподготовку на протяжении профессиональной карьеры работника, изменениям содержания профессиональной деятельности работника, структуры рабочих бригад и т.п. Все это способствовало выявлению, учету физических факторов среды, сложившемуся в рамках эргономики развитию системотехнического подхода, психологии организационного развития и теории управления. Эргономика понималась как междисциплинарная область науки и практики, представители которой интегрируют знания о работающем человеке в интересах повышения производительности и качества труда при условии его оптимизации, а именно для создания максимально удобных и комфортных условий и способов работы, а также содействия прогрессивному развитию личности трудящихся.

Наряду с этим разрешение конструкторских проблем в системе «человек–техника» выявило в 1960–1980-х гг. повсеместное неэффективное использование человеческих ресурсов, а порой и противоречие между человеком и техникой. Остро встал вопрос гуманизации труда, гибкого управления всем спектром социально-экономических, социально-психологических и психогигиенических условий труда, что привело к его переосмыслению и развитию организационной психологии, эргономики, эргодизайна.

Усиление роли и инициативности человека в производстве, а вместе с тем повышение ответственности и масштаба последствий за принимаемые решения [3] в последние десятилетия XX в. потребовали иного понимания человека – уже не только как субъекта труда, но и как активного субъекта своего существования. Именно поэтому какие бы результаты истинных эргономических исследований не приводились в научных публикациях, все они однозначно связаны с профессионалом –человеком. При этом его единственной первостепенной трудовой задачей была, есть и будет безопасная выработка качественного продукта профессионального труда с требуемой надежностью, а не потребление чего-либо с целью собственного удовольствия. И в этой связи не именно человеческий фактор определяет как риски, так и производительность труда, а эргономические законы профессионального труда позволяют обеспечить его безопасность, качество и надежность.

Профессиональная деятельность уже не могла рассматриваться односторонне, как исключительно производственная активность. Жизнь потребовала переоценки многих сформировавшихся ранее парадигм социальных наук в сфере образования, подготовки персонала, управления их карьерой и пр.

Отличительными чертами базисных парадигм психологии труда можно считать:

– интенсивную зависимость психологии труда от особенностей предмета, средств и условий труда человека;

– её способность совершенствоваться, интегрироваться с другими, равно как и дифференцироваться в самостоятельные научные подходы и направления при развитии определенной сферы общественной практики и наличии соответствующего социального запроса;

– активное вовлечение в решение научных и практических проблем практиков и представителей других наук (медицина, физиология, социология, техника и др.).

В течение XX в. в психологии труда наблюдалось постоянное усложнение понимания исследователями противоположных полюсов системы «субъект–объект» и характера их взаимосвязи. Однако при этом контуры психологии труда часто обозначаются отдельными специалистами как комплекс наук о труде, что косвенно отражает её несформировавшуюся методологическую базу и понятийный аппарат, и то, что она находится на допарадигмальном уровне развития.

На рубеже XX–XXI вв. ситуация меняется: психология труда характеризуется активным привлечением новой методологии, в частности синергетики [5], и введением в её предметную область качественно новых фрагментов реальности. Как прави-

ло, ими становятся эффекты субъективной реальности, порождаемой взаимодействием объекта и субъекта: смыслы труда, профессионализма; профессиональная идентичность; кризисы профессионального становления; системные свойства, порождаемые функционированием сложных человеко-машинных комплексов, и т.д.

Толочек В.А. [6] констатирует следующие особенности психологии труда:

– тесную связь с социальной практикой, тесную зависимость ее методологии и методического аппарата от структуры социального заказа;

– преобладающую роль социального заказа в развитии психологии труда на протяжении первой половины XX в. в сравнении с ее внутренними потенциями;

– высокую динамичность, мощный потенциал психологии труда, ее способность быстро «развернуться» в ограниченные сроки и достаточно успешно решать новые масштабные и разнообразные научно-практические задачи;

– волнообразную, иногда скачкообразную динамику развития соответственно масштабу социальных задач;

– дифференцированное развитие: выдвижение вперед и последующее отделение специфических областей, направлений психологии труда с дальнейшей специализацией в границах предметной области и развитием собственного методического инструментария;

– заимствование базовых методологических принципов («философских оснований науки», по В.С. Степину) из других отраслей психологии. Фундаментальные психологические идеи в рамках психологии труда не зарождались. Она пока остается в стадии *интегральной научной дисциплины* (т.е. отчасти эклектичной, не согласованной во всех своих звеньях, подходах, не пронизанной единой сетью «теоретического знания», не имеющей единой «профессиональной картины мира», единого понятийного аппарата);

– накопление в процессе развития психологии труда колоссального эмпирического и методического материала, позволяющего выстраивать общий «жесткий каркас» знания (по П. Я. Гальперину).

Принципиальный переход к изучению согласованности всех значимых компонентов поведения и деятельности отдельных работников и политики руководства организаций и предприятий в целом сложился в конце XX в. Одновременно трансформировалось не только представление об отдельном индивиде как субъекте труда, но и представление о качествах «множества работников», о психологических и социальных ресурсах контактных социальных групп, о ресурсах разной функциональной организации рабочих групп и трудовых коллективов. Человек как субъект психологии труда стал в перспективе рассматриваться согласно тренду: рабочая сила – кадры – персонал – человеческие ресурсы. В соответствии с этой перспективой исследования ведутся в области индивидуальности субъекта труда: его психофизиологических возможностей, особенностей мотивации, квалификации, профессиональной карьеры, личностного развития.

Актуальными направлениями исследований в психологии труда этого периода становятся:

– рационализация режимов труда и отдыха;

– динамика работоспособности человека;

– пути формирования профессиональной пригодности;

– воспитание положительной профессиональной мотивации;

– оптимизация отношений внутри трудовых коллективов;

– психолого-педагогические вопросы профессионального и трудового обучения;

– формирование мастерства;

– психологические вопросы профессиональной консультации и профессиональной ориентации и др.

В XX в. появилось множество новых технологий, которые повлекли за собой модификацию содержания и условий труда. Исследователи обсуждают такие актуальные вопросы, как гибкий рабочий график, частичная занятость, вариативность условий рабочего места («виртуальные рабочие места», «виртуальные работники») и др. Очевидно, что спектр этих вопросов всегда будет оставаться прерогативой психологии труда, не теряющей своей актуальности со временем.

Человек, даже если он занят частной трудовой деятельностью и выполнение его трудовых функций не предполагает тесного взаимодействия с другими людьми, не может существовать в обществе как обособленный индивид [2]. Факторы внутреннего (психологический климат, групповые нормы, отношения с коллегами и руководством и пр.) и внешнего (статус, престиж профессии, наименование должности, образовательный ценз, статус организации в обществе и пр.) окружения социальной жизни всегда будут влиять на его психофизиологическое состояние. Сокращение продолжительности рабочей недели, сокращение доли тяжелого физического и неквалифицированного труда и внедрение высоких технологий, компьютеризация производства, миграции рабочей силы («диверсификация»), сокращение рабочего дня, интенсификация профессиональной деятельности, возрастание интеллектуальных и эмоциональных нагрузок, усиление контроля за продуктивностью работы каждого человека в течение дня и т.д. вносят существенные коррективы в принципы организации труда. Несомненно, что это будет поднимать новые и новые

вопросы, на которые психология труда должна находить новые и новые ответы.

Вследствие технического перевооружения производства и усиления «человеческого фактора» в психологии труда особое место занимают инженерная психология, эргономика. В нашей стране эргономика понималась в широком смысле как система эргономического обеспечения эффективной и трудовой деятельности за счет оптимизации средств, условий и алгоритмов работы и повышения надежности профессиональной деятельности посредством учета психофизиологических характеристик и возможностей человека. Собственно такое понимание эргономики соответствовало социально-экономическим условиям того времени. Механизмы и особенности восприятия, переработки информации и принятия решений изучались не только в аспекте влияния информационных факторов, но и изменения функционального состояния человека-оператора вследствие утомления, переутомления, перегрузок, гипоксии, стресса и других факторов [1]. Предусматривалось привлечение инженерных психологов, психофизиологов, эргономистов, специалистов в области медицины и психологии к разработке технического задания, экспертной оценке материалов проектирования, к испытаниям и эксплуатации техники, анализу причин ошибочных действий, связанных с конструктивными особенностями управления техникой, и их устранению или к специальной подготовке для предупреждения аварий [4]. Эта общечеловеческая масштабность объясняется все возрастающей мощностью автоматизированного производства и все большей трагичностью последствий непрофессиональной деятельности персонала, активно осуществляющего его. Поэтому адекватно сформулированная эргономическая проблема современного высокоиндустриального общества заключается в своевременном устранении всегда существующей потенциальной масштабной опасности, низкого качества и ненадежности профессионального труда. Вследствие этого единственно правильная цель любой производственной деятельности состоит в обеспечении безопасной выработки качественного продукта с требуемой надежностью.

Применение новых информационных, цифровых, когнитивных и нанотехнологий в XXI в. требует интеграции результатов исследований на стыке все большего числа научных данных. Одно из активно развивающихся направлений в современных научных исследованиях находится на стыке нескольких областей знаний – нейробиологии, психофизиологии, когнитивной психологии, робототехники, компьютерных технологий. В документах Фонда перспективных исследований 2015 г. это направление получило название «Интегральные биосистемы». Современные достижения в этой междисциплинарной области позволят разработать научно обоснованную программу исследований, успешная реализация которой не только увеличит качество жизни человека, но и расширит его предельные психофизиологические способности, в том числе в трудовой деятельности.

Документы Фонда перспективных исследований (ФПИ) содержат и более подробное описание результатов, которые планируется реализовать в ходе выполнения проектов «Интегральные биосистемы». Ожидается, что основные цели и задачи будут распределены по четырем направлениям. Во-первых, ФПИ рассчитывает создать демонстрационные образцы нейроинтерфейсов с возможностью обратной связи и персонифицированным усилением когнитивных способностей для управления роботизированными, транспортными и другими модулями, а также для улучшения качества подготовки обслуживающего персонала. Во-вторых, планируется получить новые экспериментальные данные о механизмах когнитивных функций головного мозга человека и животных с проверкой гипотезы о связи вариативности отделов коры с индивидуальными различиями способностей. В-третьих, Фонд осознает высокую востребованность цифровых моделей головного мозга и моделирования его работы в системах искусственного и гибридного интеллекта с использованием в когнитивных технических системах (когнитивные человекомашинные интерфейсы, интерфейсы «мозг–компьютер» и «глаз–мозг–компьютер», антропоморфные и нейроморфные роботы). Наконец, ФПИ готовится к реализации проектов, связанных с разработкой новых технологий и программно-аппаратных комплексов для проведения дальнейших исследований и визуализации данных в области нейрохирургии, нейробиологии, психофизиологии, когнитивной психологии и нейроэргономики.

В настоящее время рассматривается возможность практической реализации интерфейса «мозг–компьютер» в рамках человекомашинных систем для управления устройством в «фоновом режиме», т.е. без отрыва от выполнения основной деятельности. В планах зарубежных исследований имеются аналогичные проекты и программы, работающие «на опережение»: планируются работы в области мультимодальных интерфейсов, интуитивно-понятных и натуралистических интерфейсов, имплантируемых материалов и устройств, интеграции «мозг–компьютер», когнитивной робототехники и др.

В условиях современной реальности настоятельно требуется проектирование сложных технических объектов, средств труда, изделий и предметов с эстетическими и эргономическими свойствами, удовлетворяющими непрерывно растущие и

меняющиеся потребности современного человека и позитивно влияющими на качество жизни и обеспечение его эффективной деятельности по управлению, обслуживанию и использованию технически сложных систем, средств труда, изделий и различных объектов путем полного учета при проектировании функциональных возможностей человека и его индивидуальных особенностей. Реализацией плана мероприятий по развитию инжиниринга и промышленного дизайна намечается обеспечить повышение конкурентоспособности и надежности отечественной техники за счет эргономического обеспечения ее создания и эксплуатации и повышения эффективности и безопасности профессиональной деятельности лиц опасных профессий.

На семинаре «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики», состоявшемся 9 апреля 2015 г. в Институте психологии РАН и посвященном 90-летию со дня рождения Г.М. Зараковского, обсуждались перспективные направления исследований в психологии труда, инженерной психологии и эргономике.

Развитие научно-технического прогресса, внедрение новых технологий и возрастание потребностей человеческого общества потребуют от многих наук и в первую очередь от психологии труда активизации исследований и практической деятельности, направленной на совершенствование производственной и потребительской (социальной) сфер.

Учет психологии человека, его психофизиологических характеристик и возможностей как при создании новой конкурентоспособной техники и промышленной продукции, так и в процессе ее использования и эксплуатации позволяет не только улучшать ее качество, но и обеспечивать надежность и безопасность эксплуатации, сокращать издержки и затраты на обучение, подготовку и поддержание работоспособности, а главное – делать профессиональную деятельность интересной, сохранять мотивацию к ее продолжению, развивать способности и создавать условия для удовлетворения потребностей в активной полноценной и гармоничной жизнедеятельности.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Дикая, Л.Г.* Особенности регуляции функционального состояния оператора в процессе адаптации к особым условиям / Л.Г. Дикая // Психологические проблемы деятельности в особых условиях / отв. ред. Б.Ф. Ломов, Ю.М. Забродин. – М. : Наука, 1985. – С. 63–90.

2. *Мейстер, Д.* Инженерно-психологическая оценка при разработке систем управления / Д. Мейстер, Дж. Рабидо. – М., 1970.

3. Эргономическое обеспечение критических систем. Организация контроля функционального состояния человека-оператора / Е.А. Лавров [и др.] // Глобальні та регіональні проблеми інформатизації в суспільстві та природокористуванні 2013 : сб. материалов междунар. науч.-метод. конф. – Киев : Изд-во НУБиП, 2013. – С. 124–129.

4. *Опарина, Н.М.* Подготовка специалистов, безопасность АЭС и человеческий фактор / Н.М. Опарина // Автоматизированные системы управления технологическими процессами АЭС и ТЭС : сб. докл. I Междунар. науч.-техн. конф. – Минск, БГУИР, 2015. – С. 251–253.

5. Синергетика и психология. Тексты. Вып. 2. Социальные процессы. – М., 2000.

6. *Толочек, В.А.* Современная психология труда : учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2005. – 479 с. – (Серия «Учебное пособие»).

# ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СУБЪЕКТА ТРУДА

## ДОВЕРИЕ ПРОФЕССИОНАЛА К СЕБЕ В ПРОСТРАНСТВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

***А.А. Алдашева***

**Алдашева Айгуль Абдулхаевна** – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: aigulmama@mail.ru

В статье анализируется влияние фактора доверия профессионала к себе в пространстве текущей и экстремальной деятельности фельдшеров скорой медицинской помощи. Установлено, что мера доверия профессионала к себе влияет на выбор стратегий поведения и эффективность оказания медицинской помощи. Результаты исследования показали, что оптимальный уровень доверия проявляют фельдшеры со средним уровнем доверия к себе.

***Ключевые слова:*** доверие профессионала к себе и к другому, профессиональная деятельность, пространство деятельности, успешность деятельности, стратегии поведения, скорая медицинская помощь, профессиональные ситуации.

Возросший интерес к проблеме доверия в настоящее время объясняют ростом неопределенности и небезопасности современного общества (П.Н. Шихирев, Т.П. Скрипкина, И.И. Антоненко, А.Б. Куприйченко и др.). По мнению П.Н. Шихирева, интерес к феномену доверия присутствует во всех сферах личной и общественной жизни [29]. Феномен доверия рассматривался в рамках философской парадигмы как компонент морально-нравственного взаимоотношения, который выражается в ожидании добропорядочного, ответственного и честного поведения одного человека по отношению к другому (Дж. Локк, И. Кант, Ф. Ницше, А. Шопенгауэр). В социологии исследования доверие получило бóльшую самостоятельность, чем в социальной психологии. Независимо от теоретических и методологических подходов к понимаю доверия различными авторами становится очевидным, что доверие является ключевым понятием социальных отношений, в том числе и функционирования социальных систем. Согласно большинству авторов сущность доверия проявляется в условиях неопределенности и риска и рассматривается как механизм стабилизации ожиданий и протектор совладения с риском [32; 35; 36]. П. Штомпка обобщил в своих работах основные концепции социального доверия, главным образом в повседневной жизни, его «скрепляющее» воздействие на межчеловеческие отношения [30]. Автор выделил основные компоненты доверия, такие как ожидания поведения другого в некой будущей ситуации, авансирование себе в принятии решения, связанного с риском последствий, которые трудно изменить.

В недрах «понимающей социологии» доверие рассматривается как феномен, обеспечивающий формирование общественных связей (Ф. Теннис, М. Вебер и Г. Зиммель). Функции доверия позволяют прогнозировать поведение другого, которое не связано с межличностным доверием, скорее это мировоззренческое, т.е. обобщенное, доверие, выражающее готовность человека рассматривать окружающих как заслуживающих доверие [11; 25].

К. Эрроу описал функции доверия в социально-экономическом контексте: как общественный институт, расширяющий легитимность морального атрибута, ориентированного на заботу об общем благе. Оно избавляет от необходимости верификации и проверки объекта доверия и обладает временным смыслом [34].

Социально-экономические исследования позволили Ф. Фукуяме определить доверие как социальный капитал, поддерживающий взаимосвязи по горизонтали и вертикали в различных культурах и экономиках [26].

Е.П. Ильин, обобщая работы, посвященные исследованию доверия, пишет о существовании разнообразия концептуальных типологий, но при этом отмечает, что в настоящее время отсутствует четкое и обобщенное определение феномена [12], который в различных областях знаний рассматривается как:

– *морально-этический компонент* в сфере межличностного взаимодействия (М.К. Мамардашвили, П.С. Гуревич, С.Л. Франк, П. Дасгупта, Дж. Миллер и др.);

– основа *социального взаимодействия* (П. Штомпка, Н. Луман, А. Селигмен, Ф. Фукуяма и др.);

– *самостоятельный социально-психологический феномен* (Дж. Боулби, Э. Эриксон, Дж. Роттер,

* Государственное задание ФАНО РФ № 0159-2016-0007.

В.П. Зинченко, И.В. Антоненко, Т.П. Скрипкина, А.Б. Купрейченко и др.).

В ракурсе социально-психологических проблем доверие рассматривается как ожидание, установка, отношение, состояние, чувство, как личностное или групповое свойство (И.В. Антоненко, Т.П. Скрипкина, А.Б. Купрейченко, А.Н. Татарко и др.). Теоретико-эмпирический анализ содержания, функций и места доверия в системе психологических знаний – триада «доверие к себе, к другому и миру в целом» – предполагает разное психологическое содержание. Так, доверие к другому раскрывается как условие человеческого общения, как психологическое отношение между людьми [13; 38], в то время как доверие к себе выступает как личностное образование, позволяющее личности быть суверенной, выбирать цели своей деятельности и реализовывать их.

Проблема доверия к себе успешно разрабатывается в рамках психологии развития, психогенетической и гуманистической психологии (Дж. Боулби, Э. Эриксон, К. Роджерс, К. Хорни и др.), в которых доверие понимается как генерализованное чувство, сформированное в раннем онтогенезе, способствующее безусловному принятию себя, и как «витальная уверенность» [27; 37]. По определению Э. Эриксона, доверие является «базальным чувством» [32], которое внутренне переживается в чувстве быть принятым и любимым, внешне доверие проявляется как поведение, основанное на ощущении безопасности и доброжелательности мира [27: с. 19].

В работах Т.П. Скрипкиной доверие к себе выступает как эмоционально-ценностное отношение к себе [23], которое закрепляется в установках «Я и другой человек», «Я и деятельность» и «Я с самим собой». Схожая позиция, характеризующая специфическую активность субъекта в адрес своего «Я», представлена в исследованиях самосознания, выделяющего виды самоотношения (самоуверенность, самоуважение, саморуководство) [24], раскрывающие разные аспекты отношения человека к самому себе, его представления о себе, доверие к себе и к другим, уровень внутренней согласованности и гибкости. По мнению И.И. Чесноковой, самоотношение как эмоционально-ценностное отношение обеспечивает устойчивость и автономность личности [28]. Исследования В.В. Столина, С.Р. Пантелеева, И.И. Чесноковой, Р.Б. Сапожниковой показывают, что самоотношение формируется на основе индивидуального опыта на разных этапах становления личности. В теории привязанности Дж. Боулби выделен сенситивный период в раннем онтогенезе становления доверия к другому, к миру и к себе как опыт взаимодействия с миром [7].

Таким образом, общность природы формирования и проявления видов самоотношения (как ценностное отношение к себе) позволяет рассматривать доверие к себе не столько как отношение, а именно как один из видов самоотношения, определяющий выбор стратегий поведения в конкретных ситуациях.

Пространственно-временная категоризация доверия позволяет выделить уровни его рассмотрения: базовый (Дж. Боулби, Э. Эриксон др.) и ситуативный (Н. Луман, Т.П. Скрипкина и др.). Базовое доверие, согласно Э. Эриксону, связанно со становлением идентичности, в основе которого лежит опыт жизни [32]. К. Роджерс рассматривает доверие как генерализованное чувство, позволяющее человеку урегулировать различия между социальными ролями и внутри социальной роли [37]. В книге «Доверие себе», вышедшей в свет в середине XIX в., Р. Эмерсон выделил доверие к себе как специфическую активность человека, которая позволяет опираться на себя даже в проблемных ситуациях, инициируя рискованные поступки [31]. Ситуативное доверие обеспечивает кратковременный контакт человека с собой и миром в целом для удовлетворения потребностей, сформированных в рамках ситуации [5].

Изучение вопросов, связанных с проблемой доверия (выявление и диагностика ее структурных компонентов и их взаимосвязей) имеет особую актуальность при рассмотрении профессиональной деятельности специалистов социономических профессий помогающего типа [1]. В эмпирических исследованиях, направленных на выявление критериев успешности деятельности психотерапевтов, воспитателей детских домов, учителей, замещающих родителей и др., отмечается связь эффективности работы специалистов таких профессий с особенностями их общей и профессиональной Я-концепции, прежде всего с адекватностью и позитивным характером самооценки, уровнем профессиональной идентичности, степенью самоуважения и др., включая доверие к другим и к себе, в том числе «доверие к себе как профессионалу» [8; 16; 18].

Таким образом, основываясь на анализе литературных данных, мы можем сказать, что вне зависимости от уровня рассмотрения доверие и недоверие к определенным людям, группам или сферам жизнедеятельности, системам ценностей, выполняемым ролям или социальным нормам и т.п. могут выступать измерителями (координатами) социально-психологического пространства [9]. В зависимости от целей исследования каждая из перечисленных направленностей личности может выступать как самостоятельный измеритель психологического пространства профессиональной деятельности [2; 10].

Обобщая представления о доверии как психологическом феномене, можно высказать некоторые

соображения о доверии профессионала к себе. Доверие профессионала к себе рассматривается нами как самоотношение, обеспечивающее выполнение задач в пространстве профессиональной деятельности, как способность контролировать и принимать ответственность за результаты своих действий, выбирать адекватные ситуации стратегии поведения. Мы полагаем, что пространство профессиональной деятельности (ППД) в помогающих профессиях определяется доверием профессионала к себе, которое выражается в единстве представлений и переживаний, обусловленных как самоотношением, так и отношением к другим участникам взаимодействия и ситуации в целом.

Своеобразием деятельности специалистов помогающей профессии (были обследованы фельдшеры скорой медицинской помощи) является готовность взаимодействовать в ситуации неопределенности с нуждающимися в медицинской помощи пострадавшими или больными людьми в условиях дефицита и времени, и информации. При этом взаимодействие предполагает принятие профессиональных решений, в рамках определенных полномочий и строго регламентированных требований. Фельдшер, принимая решения о вмешательстве, основывается на «принципе соответствия» в каждой конкретной ситуации. В подобных условиях принятие решения о необходимых действиях и взаимодействии актуализирует проблему доверия профессионала к себе, к своей компетентности и его доверия к другим участникам профессиональной группы [3].

В условиях работы скорой медицинской помощи доверие к другим предполагает, во-первых, обращение за помощью к группе экспертов – специалистов узкого профиля, задача которых оказывать помощь в виде рекомендаций, инструкций и поддержки и т.п. специалисту в экстремальной ситуации. Полученную от экспертов информацию фельдшер должен «приложить» к реальной ситуации, соотнося ее с конкретными условиями и возможностями, согласовывая и организуя взаимодействие с пациентом и другими присутствующими лицами, полностью осознавая, что отвечать за жизнь пациента придется прежде всего ему.

Во-вторых, доверие к другим проявляется и в отношении фельдшера с пациентом. Согласно В.М. Мясищеву, процесс взаимодействия определяется двумя типами отношений: субъекта-человека, относящегося к другому человеку как объекту-субъекту (субъект-объектные), и взаимоотношения двух субъектов [17]. При взаимодействии фельдшера с пациентом для оказания действенной помощи пациенту возникает необходимость формирования «совместного плана действия» [15], который возможен лишь при условии доверия пациента к профессионализму врача [33], его стилю взаимодействия и характеру предпринимаемых им действий. Способность вызывать чувство доверия у пациента к действиям медицинского персонала, по мнению Е.П. Ильина, определяется компетентностью врача [12]. Под субъект-объектными отношениями часто понимается отношение субъекта к другому субъекту (или субъектам) как к объекту [21]. В этом виде отношения другие люди рассматриваются как объекты инструментального или манипуляторного воздействия, которое предполагает, согласно ситуации, тактика лечения пациента [33].

Как уже отмечалось выше, специфика деятельности скорой медицинской помощи заключается в готовности выездного персонала взаимодействовать с разными категориями пациентов в различных профессиональных ситуациях, в том числе и в экстренных. При этом взаимодействие фельдшера с пациентом предусматривает принятие решений в рамках полномочий и регламентаций, описывающих профессиональное поведение в типичных ситуациях. В экстренных (нестандартных) ситуациях при принятии решения о тактике ведения больного фельдшер опирается на свой профессиональный опыт и знания и имеет возможность обратиться за консультацией к группе экспертов, сопровождающих выездной персонал. Группа экспертов – это специалисты узкого профиля, которые могут оказать помощь в виде рекомендаций, инструкций и психологической поддержки и т.п. Результатом такого взаимодействия является получение новых знаний и обогащение профессионального опыта, который фельдшер должен «приложить» к реальной ситуации, соотнести его со своими знаниями и возможностями и организовать взаимодействие с пациентом и другими лицами, включенными в ситуацию. При этом принятие решения и ответственность за результат остаются за фельдшером.

Основными факторами риска в деятельности фельдшеров скорой медицинской помощи являются главным образом время и информация. Так, потеря времени независимо от причин влечет угрозу жизни больного. Экстремальная ситуация в деятельности фельдшера обычно характеризуется неполной или недостаточной информацией о пациенте, процессе, явлении, в отношении которых принимается решение о тактике ведения лечебного процесса. Принятие решения о необходимых действиях в этих условиях часто ставит фельдшера в ситуацию неопределенности, в которой он должен быть готов взять на себя риски и ответственность, доверять себе как компетентному и надежному специалисту.

Мы провели исследование стратегий профессионального поведения у фельдшеров скорой медицинской помощи с разным уровнем доверия профессионала к себе.

В исследовании приняли участие 100 фельдшеров станции скорой медицинской помощи им А.С. Пучкова г. Москвы. Основные методы эмпирического исследования: структурированное интервью, анкетный опрос, опросник «Методика изучения доверия к себе» Н.Б. Астаниной. Показатели валидности и надежности опросника «Методика изучения доверия к себе» позволяют использовать его в исследовательских целях на взрослой выборке [19].

Для достижения цели исследования респонденты были разделены на три группы по уровню доверия к себе. Принцип разделения на группы основывался на соответствии нормальности распределения [6] полученных показателей по опроснику «Методика изучения доверия к себе». В первую группу вошли фельдшеры, имеющие относительно высокие показатели доверия к себе (верхний квантиль от 75 баллов и выше) – 28 человек, средний стаж 8,5 лет, средний возраст 33 года (группа 1). Во вторую группу – фельдшеры, имеющие относительно средние показатели доверия к себе (от 63 до 75 баллов), в нее вошли 47 человек, средний стаж 9,2 года, средний возраст 32,4 года (группа 2). В третью группу вошли фельдшеры, имеющие относительно низкие показатели доверия к себе (нижний квантиль до 63 баллов) – 26 человек, средний стаж 9 лет, средний возраст 31,6 года (группа 3).

Структурированное интервью включало вопросы, позволяющие получить описание стратегий профессионального поведения фельдшеров в экстремальных и типичных ситуациях. Предлагаемые вопросы были направлены на получение информации об особенностях поведения в этих ситуациях и составили две большие группы: 1) вопросы, направленные на выявление действий в типичной ситуации оказания медицинской помощи, и 2) вопросы, направленные на выявление действий фельдшера в экстремальной ситуации, не имеющих описания в стандартах оказания медицинской помощи.

Проведение контент-анализа позволило получить следующие результаты. В типичных ситуациях представители группы с высоким уровнем доверия (группа 1) ориентируются на самостоятельные действия и опираются на свой опыт (39 %), следуют инструкции с учетом состояния больного (32 %), действуют только согласно инструкции (28 %). В экстремальных ситуациях 39 % ориентируются на самостоятельные действия и опираются на свой опыт, 21 % при необходимости обращаются за помощью к группе экспертов, 28 % не предпринимают самостоятельных действий и сразу обращаются за помощью.

Фельдшеры со средним уровнем доверия (группа 2) в типичной ситуации будут действовать только согласно инструкции (44 %), предпримут самостоятельные действия, будут опираться на свой опыт (28 %) либо будут следовать инструкции с учетом состояния больного (28 %). В экстремальной ситуации для 42 % фельдшеров этой группы характерны самостоятельные действия, при необходимости обратятся за помощью к группе экспертов 32 % либо сразу откажутся от самостоятельных действий и обратятся за помощью 19 %.

В типичной ситуации представители группы с низким уровнем доверия (группа 3) ориентируются на инструкции (54 %), проявят самостоятельные действия (27 %) или сразу обратятся за помощью (11 %), будут следовать инструкции с учетом состояния больного (8 %). В экстремальной ситуации 42 % респондентов третьей группы говорят, что они будут «самостоятельно выпутываться» или «действовать по стандарту», «исходить из метода исключения неверных решений», «работать и, главное, выйти из ситуации "сухим из воды"», и т.п. Контент-анализ интервью позволяет предположить, что в группе фельдшеров с низким уровнем доверия к себе преобладают лица, которые испытывают субъективные трудности на пути преодоления проблем, и лишь 11 % респондентов готовы действовать самостоятельно.

С целью изучения взаимодействия фельдшеров с экспертной группой (доверие к другому) нами был сформулирован вопрос в форме незаконченного предложения: «Для меня как профессионала обратиться за помощью к коллегам (начальству), получить консультацию других специалистов узкого профиля из «центра» – это…». Как показал анализ, большинство представителей первой группы считают обращение за помощью необходимым в сложных ситуациях и воспринимают его как дополнительный источник информации. Фельдшеры второй группы расценивают обращение за помощью как получение недостающего опыта и необходимость в сложных ситуациях. Представители третьей группы считают, что обращаться за помощью к экспертам «необходимо, но стыдно», подобный тип поведения может говорить о склонности фельдшеров к выбору избегающей стратегии поведения, что может свидетельствовать о склонности их к фрустрационному поведению.

Для прояснения типа взаимодействия «фельдшер и пациент» (доверие к другому) были предложены следующие незаконченные предложения: «Обычно я слежу за…», «Обычно мне важно, чтобы…», «Обычно я часто…», «Обычно я стараюсь…», «Практика показывает, что…».

Проведенный контент-анализ позволил выделить три типа направленности фельдшеров: на пациента, на себя и на ситуацию в целом. Так, в группе с высоким уровнем доверия на пациента ориентировалось лишь 35 %, на ситуацию 32 %, на себя 32 %; в группе со средним уровнем доверия при взаимодей-

ствии 46 % фельдшеров ориентируются на ситуацию, 25 % на пациента, 21 % на себя. В группе с низким уровнем доверия на себя ориентируются 34 %, на пациента 31 %, на ситуацию 19 % и не смогли определиться с ответом 15 %.

Влияние фактора доверия к себе профессионала определяет выбор стратегий профессионального поведения и эффективность деятельности. Группа фельдшеров, имеющих высокие показатели доверия к себе (группа 1), полагаются только на себя, стремятся действовать, опираясь на свой опыт, в любой ситуации, что указывает на низкую избирательность поведения, о чем свидетельствуют сравнение выборов стратегий поведения в типичной и экстремальной ситуации. Обращение к группе экспертов они рассматривают как необходимость. Опора на профессиональные стандарты поведения при взаимодействии с пациентом указывает на предпочтение «субъект-объектных-субъектных» отношений и низкую тенденцию к самораскрытию. При взаимодействии с пациентом фельдшеры первой группы учитывают как ситуацию, особенности состояния пациента, так и свои действия, что указывает на стремление к продумыванию способов своих действий и поведения для достижения намеченных целей, при этом вне поля зрения фельдшера остается состояние пациента. Согласно исследованиям Б.А. Рутковского целеориентированные люди умеют управлять собой, одобряют собственные планы и желания, верят в их безусловное осуществление, принимают ответственность за свои действия. Вместе с тем ориентированность только на достижение цели направляет активность человека на поддержание собственных амбиций [20], в результате они могут упускать из виду важные обстоятельства (в нашем исследовании – потребности пациента), что в целом снижает эффективность оказания помощи больным людям.

В профессиональной деятельности представители группы со средним уровнем доверия (группа 2) дифференцируют свое поведение в зависимости от ситуации – они выделяют типичную и экстремальную ситуации. В типичной ситуации они действуют согласно требованиям деятельности с учетом состояния больного, в нестандартной ситуации – с опорой на профессиональную интуицию, принимая на себя ответственность за результат. Обращение за помощью к группе экспертов рассматривается как необходимость в сложных ситуациях и получение недостающего опыта. При взаимодействии с пациентом фельдшеры второй группы учитывают как ситуацию, так и особенности состояния пациента, что проявляется в готовности к общению и пониманию пациента и говорит о наличии доверительных стратегий, указывая на предпочтение «субъект-субъектной» стратегии при взаимодействии и способности к самораскрытию. В этой связи следует отметить, что исследования М.В. Аллахвердова показали, что люди, использующие доверительные стратегии, при взаимодействии характеризуются большей эффективностью в деятельности [4].

Согласно интервью в типичной ситуации фельдшеры с низким уровнем доверия к себе (группа 3) следуют требованиям деятельности, что позволяет им оправдывать свои ошибки в лечебном процессе несовершенством существующих стандартов оказания медицинской помощи. При взаимодействии с пациентом они выбирают одну или максимум две стратегии, при этом субъект-объектной направленности. Для них характерен контроль своих действий, высокая напряженность деятельности, которая объясняется ими как «способ не провоцировать конфликт». Избегание конфликтных ситуаций, вероятно, связано с тем, что люди с низким уровнем доверия к себе испытывают трудности в выстраивании профессиональных отношений и взаимоотношений [14] с пациентами. В экстремальной ситуации низкое доверие к себе способствует усилению состояния фрустрации и приводит к росту ошибок в профессиональной деятельности, что снижает эффективность деятельности в целом. Данная группа, согласно объективным результатам профессиональной деятельности, в работе имеет больше замечаний и ошибок по ведению лечебного процесса и организации помощи и соответственно низкие показатели эффективности.

**Выводы**

1. Выделены три уровня (меры) доверия профессионала к себе: высокий, средний и низкий. Описаны индивидуально-психологическое своеобразие и выбор стратегий профессионального поведения в типичных и экстремальных ситуациях фельдшеров с разными уровнями доверия профессионала к себе.

2. Установлено, что уровень доверия профессионала к себе влияет на качественные характеристики работы. Так, фельдшеры с высоким и средним уровнем доверия к себе в профессиональной деятельности используют больший спектр стратегий профессионального поведения, напротив, фельдшеры с низким уровнем доверия к себе показывают низкую эффективность в работе, в стратегиях профессионального поведения преобладает ориентация на себя и свои действия.

3. Фельдшеры с высоким уровнем доверия профессионала к себе опираются на себя и свой опыт, при взаимодействии предпочитают «субъект-объект-субъектные» отношения.

4. Представители группы со средним уровнем доверия профессионала к себе в работе учитывают как ситуацию, так и особенности состояния пациента, предпочитая «субъект-субъектную» направленность взаимодействия. Анализ деятельности

группы фельдшеров со средним уровнем позволяет охарактеризовать представителей данной группы как обладающих оптимальным уровнем (мерой) доверия профессионала к себе для специалистов помогающих профессий.

5. Фельдшеры с низким уровнем доверия к себе преимущественно характеризуются низким качеством оказания медицинской помощи. При взаимодействии они выбирают «субъект-объектную» стратегию профессионального поведения.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Алдашева, А.А.* Профессиональная замещающая семья: подход к проблеме с позиций социальной психологии труда / А.А. Алдашева, М.Е. Зеленова //Семья, брак и родительство в современной России. Вып. 2 / под ред. А.В. Махнача, К.Б. Зуева. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 17–25.

2. *Алдашева, А.А.* Ценностно-смысловое отношение личности к деятельности в ситуации отбора персонала / А.А. Алдашева, Н.Г. Мельникова // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 544–559.

3. *Алдашева, А.А.* Феномен доверия профессионала к себе как предиктор успешности деятельности / А.А. Алдашева, О.В. Рунец // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 224–234.

4. *Аллахвердов, М.В.* Имплицитная теория доверия как основа принятия решений / М.В. Аллахвердов // Ананьевские чтения – 2010. Современные прикладные направления и проблемы психологии : материалы науч. конф. – СПб., 2010. – С. 14–16.

5. *Астанина, Н.Б.* Создание и апробация нового личностного опросника «Методика изучения доверия к себе» [Электронный ресурс] / Н.Б. Астанина // Психологическая наука и образование : Электрон. журн. – 2010. – № 3. – Режим доступа : http://www.psyedu.ru/files/articles/1802/pdf_version.pdf.

6. *Бодалев, А.А.* Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин, В.С. Аванесов. – СПб. : Речь, 2000. – 440 с.

7. *Боулби, Дж.* Привязанность / Дж. Боулби. – М. : Гардарики, 2003. – 477 с.

8. *Джанерьян, С.Т.* Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции / С.Т. Джанерьян // Вестник Оренбургского университета. – 2005. – № 4. – С. 162–169.

9. *Журавлев, А.Л.* Социально-психологическое пространство личности / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М. : ИП РАН, 2012. – 495 с.

10. *Зеленова, М.Е.* Уровень жизнестойкости, Я-концепция и профессиональное здоровье учителей / М.Е. Зеленова, В.М. Кабаева, В.В. Барабанова // Социальная психология и общество. – 2011. – № 3. – С. 40–53.

11. *Зиммель, Г.* Философия денег (фрагмент) : пер. с нем. А. Филиппова / Г. Зиммель // Теория общества / под ред. А. Филиппова. – М. : Канон-Пресс, 1999. – С. 309–383.

12. *Ильин, Е.П.* Психология доверия / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2013. – 288 с.

13. *Купрейченко, А.Б.* Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко. – М. : ИП РАН, 2008. – 564 с.

14. *Лабунская, В.А.* Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / В.А. Лабунская, Ю.А. Менджерицкая, Е.Д. Бреус. – М. : Академия, 2001. – 288 с.

15. *Ломов, Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 226 с.

16. *Митина, Л.М.* Профессиональная деятельность и здоровье педагога / Л.М. Митина, Г.В. Митин, О.А. Анисимова. – М. : Академия, 2005. – 362 с.

17. *Мясищев, В.М.* Психология отношений. Избранные психологические труды / В.М. Мясищев ; под ред. А.А. Бодалева. – М.– Воронеж, 1995. – 356 с.

18. *Реан, А.А.* Психология личности. Социализация, поведение, общение / А.А. Реан. – СПб., 2004. – 407 с.

19. *Рунец, О.В.* Феномен доверия к себе в профессии фельдшера скорой медицинской помощи / О.В. Рунец // Научное обозрение: гуманитарные исследования. – 2015. – № 12. – С. 101–108.

20. *Рутковский, Б.А.* Понятие доверия в марксистской этике : автореф. дис. … канд. филос. наук / Б.А. Рутковский. – Киев, 1967. – 21 с.

21. *Сарджвеладзе, Н.И.* Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1989. – С. 67–82.

22. *Селигмен, А.* Проблема доверия : пер. с англ. И. Мюрберг, Л. Соболевой / А. Селигмен. – М. : Идея Пресс, 2002. – 61 с.

23. *Скрипкина, Т.П.* Психология доверия / Т.П. Скрипкина. – М. : Академия, 2000. – С. 68–83.

24. *Столин, В.В.* Самосознание личности / В.В. Столин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 186 с.

25. *Теннис, Ф.* Общность и общество / Ф. Теннис // Теоретическая социология: Антология / под ред. С. Баньковской. – М. : Книжный дом «Университет», 2002. – С. 98.

26. *Фукуяма, Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ, 2004. – 730 с.

27. *Хорни, К.* Самоанализ / К. Хорни. – М. : Академ. проект, 2009. – 208 с.

28. *Чеснокова, И.И.* Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М. : Ин-т психологии АН СССР; Наука, 1977. – 144 с.

29. *Шихирев, П.Н.* Современная социальная психология / П.Н. Шихирев. – М. : ИП РАН, 1999. – 448 с.

30. *Штомпка, П.* Доверие – основа общества / П. Штомпка. – М. : Логос, 2012. – 445 с.

31. *Эмерсон, Р.* Нравственная философия / Р. Эмерсон. – Минск : Харвест; М. : АСТ, 2001. – 384 с.

32. *Эриксон, Э.Г.* Детство и общество : пер. с англ. и науч. ред. А.А. Алексеева / Э.Г. Эриксон. – СПб. : Летний сад, 2000. – 416 с.

33. *Ясько, Б.А.* Психология личности и труда врача : курс лекций / Б.А. Ясько. – Ростов н/Д : Феникс, 2000. – 123 с.

34. *Arrow, K.J.* The Limits of Organization / K.J. Arrow. – New York : Norton, 1974. – P. 26.

35. *Giddens, A.* The Consequences of Modernity / A. Giddens. – Stanford, CA : Stanford University Press, 1990. – 186 p.

36. *Luhmann, N.* Trust and Power / N. Luhmann. – Chichester : Wiley, 1979.

37. *Rogers, C.* On Personal Power: Inner Strength and Its Revolutionary Impact / C. Rogers. – Trans-Atlantic Publications, 1977.

38. *Yamagishi, M.* Trust and commitment in the United States and Japan / M. Yamagishi // Motiv. – Emot. – 1994. – №. 18. – P. 129–166.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОДАРЁННОСТЬ КАК ИНТЕГРАЛЬНОЕ ПРОЯВЛЕНИЕ СПОСОБНОСТЕЙ НА ПРИРОДНОМ УРОВНЕ

***Т.Н. Соболева***

**Соболева Татьяна Николаевна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: t.n.s.25vivat@mail.ru

Актуальность исследования профессиональной одарённости на природном уровне обусловлена решением проблемы закономерностей структурирования профессиональных способностей, входящих в одарённость, и детерминант их развития. Основным методологическим подходом является системогенез профессиональной деятельности и способностей, а также понимание одарённости как интегрального проявления способностей, разрабатываемых В.Д. Шадриковым. Экспериментальное исследование позволило установить, что иерархическое структурирование способностей детерминировано конкретными требованиями деятельности, а также операционными механизмами, которые способствуют обновлению системы профессиональной одарённости, появлению у субъекта новых возможностей, определяющих высокую эффективность деятельности в показателях производительности, надёжности и качества.

***Ключевые слова***: способности, одарённость, субъект, требования деятельности, природный уровень.

В настоящей статье мы предпримем попытку рассмотрения формирования и развития профессиональной одарённости на природном уровне, учитывая, что имеются качественно другие уровни её проявления, не претендуя на полноту и завершенность такого рассмотрения. Цель статьи состоит в том, чтобы, исходя из теоретических положений системогенеза способностей и деятельности, обосновать пути изучения профессиональной одарённости, а также продемонстрировать некоторые конструктивные попытки эмпирической верификации этих положений.

Осмысление истории развития проблемы одарённости позволяет понять, что отсутствует определение её сущности, а также понятие одарённости рассматривается в отрыве от способностей, что приводит к потере источника происхождения и развития одарённости и делает затруднительным её качественный анализ, в результате чего размываются онтологические границы, а феноменология становится неполной. Исключение составляют теории способностей и одарённости, разрабатываемые Б.М. Тепловым и В.Д. Шадриковым. Б.М. Теплов в своих работах «Музыкальные способности» и «Ум полководца» рассматривает одарённость как качественное сочетание способностей в отношении конкретного вида деятельности, но ясно не указывает на интеграцию способностей в одарённость [1]. В.Д. Шадриков определяет одарённость как интегральное проявление способностей в целях конкретной деятельности, как системное качество субъекта деятельности, имеющее индивидуальную меру выраженности и развивающееся в деятельности и жизнедеятельности. В.Д. Шадриковым впервые определяется сущность способностей как свойств функциональных систем, реализующих психические функции, имеющие индивидуальную меру выраженности и проявляющиеся в успешности и качественном своеобразии освоения и реализации деятельности. Согласно теории В.Д. Шадрикова понять способности можно только при условии рассмотрения их в трёх измерениях: индивида, субъекта деятельности и личности. Способности индивида отражают природную сущность и проявляются как свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции. На основе способностей индивида формируются способности субъекта деятельности за счёт развития интеллектуальных операций, обеспечивающих реализацию предметной и идеальной деятельности. Постановка способностей под контроль личностных ценностей и смыслов переводит их в качество способностей личности, обеспечивающих успешность социального познания и творчества. Именно три измерения способностей отвечают требованиям, предъявляемым к определению сущности и механизмам развития, а также пониманию соотношения природного и приобретённого. В соответствии с теорией В.Д. Шадрикова понимание взаимодействия способностей, их интеграции на уровне индивида, субъекта деятельности и личности следует рассматривать под влиянием требований конкретной деятельности в преломлении индивидуальности человека [2; 3].

Настоящее исследование посвящено проблеме профессиональной одарённости, и логика её понимания остаётся той же, что и при понимании одарённости, т.е. как интегрального проявления способностей в целях конкретной деятельности, выступающего как системное качество субъекта деятельности, только категория деятельности уточняется до конкретного вида профессиональной дея-

тельности. Одарённость субъекта деятельности и есть профессиональная одарённость. Профессиональная одарённость выступает как общая одарённость, обусловленная структурно-функциональной системой мозга и психики, является общим механизмом реализации деятельности, направляется одними и теми же мотивами, целями и личностными смыслами, что и деятельность. Профессиональная одарённость как общая одарённость формируется под влиянием требований и условий конкретной деятельности и является новообразованием субъекта, находящегося на стадиях овладения и реализации деятельности.

Анализ работ В.Д. Шадрикова показывает, что теоретически провозглашена, но экспериментально не изучена одарённость как интегральное проявление способностей в целях конкретной деятельности, как системное качество на трёх уровнях проявления: индивида, субъекта деятельности и личности. Но исследования в области психологии труда, проведенные под руководством В.Д. Шадрикова, убедительно доказывают, что успешность деятельности определяется системно взаимодействующей совокупностью способностей, что в процессе профессионализации изменяется состав структуры способностей, повышается мера тесноты связей отдельных способностей в структуре профессионально важных качеств, на определённых этапах профессионализации увеличивается число способностей, вовлечённых в деятельность [2; 3].

Анализируя онтологию профессиональной одарённости, автор приходит к пониманию её конкретной структуры, включающей психомоторные, мыслительные, эмоциональные, мотивационно-рефлексивные способности, стрессоустойчивость, способность к профессиональной проницательности, которые проявляются как отдельные грани профессиональной одарённости на природном, субъектном и личностном уровнях. Поскольку цель данной статьи заключается в некоторых попытках эмпирической верификации понимания профессиональной одарённости как интегрального проявления способностей, как системного качества субъекта деятельности, мы ограничимся рассмотрением проявления одарённости на природном уровне.

Проявление профессиональной одарённости в психофизиологическом измерении, т.е. на природном уровне, возможно под влиянием нормативно заданных требований деятельности, когда у субъекта имеется чёткое представление об алгоритмах действия, что в целом обеспечивает высокую эффективность деятельности в показателях производительности, качества и надежности. Профессиональная одарённость на природном уровне – это интегральное проявление способностей в психофизиологическом измерении, имеющее оперативный характер, т.е. тонкое гибкое приспособление к этим требованиям, и индивидуальную меру выраженности, реализующееся субъектом бессознательно, но под субъективным контролем. Наряду с этим ключевым аспектом в развитии системно взаимодействующей совокупности способностей являются функциональные и операционные механизмы. В.Д. Шадриков отмечает, что функциональные механизмы как врождённые, генетические программы, реализующие физиологическую функциональную систему мозга в соответствии с целью психической деятельности, относятся к характеристикам человека как индивида. На их природной основе развиваются операционные механизмы, понимаемые как индивидуальные способы познания, которые, в свою очередь, способствуют и развитию функциональных механизмов [2; 3]. Рассматривая профессиональную одарённость как интегральное проявление способностей под влиянием требований и условий конкретной деятельности, считаем целесообразным исследовать операционные механизмы, определяемые как структурные компоненты способностей, предназначение которых связано с качественной переработкой, переосмыслением субъектом полученной информации от функционирования восприятия, мышления, памяти и др. В.Д. Шадриков указывает, что операционные механизмы способностей выступают в качестве детерминант их развития, а также способствуют объединению способностей в одарённость благодаря тому, что отдельные психические функции могут выступать по отношению к друг другу в качестве операционных механизмов, например, восприятие может выступать в качестве операционного механизма мышления и наоборот [2; 3].

Мы предположили, что профессиональная одарённость на природном (психофизиологическом) уровне проявляется под влиянием нормативно заданных требований деятельности, когда у субъекта имеется чёткое представление об алгоритмах действия, а переструктурирование способностей обусловлено наличным уровнем развития операционных механизмов, что в целом обеспечивает высокую эффективность деятельности в показателях производительности, качества и надежности. В исследовании профессиональной одарённости мы использовали эмпирическую модель «машинист-оператор». Эта модель характеризуется тем, что позволяет диагностировать и интерпретировать результаты в соответствии с разноуровневым характером требований профессиональной деятельности: от стандартных до нестандартных.

При изучении отдельных способностей мы использовали аппаратурные методики, методики диагностики, а также авторские методики: методику незаконченных предложений, опросники субъективной оценки (табл. 1).

*Таблица 1*

**Эмпирико-экспериментальные методы исследования способностей, составляющих профессиональную одарённость**

| Способности | Показатель | Метод, методика, опросник |
|---|---|---|
| Психомоторные способности | Способность произвольной координации движений тела:<br>1) в четырёх направлениях – специальная способность;<br>2) с удержанием – общая способность | Компьютерный стабилографический метод с биологической обратной связью «Стабилан-01» (ЗАО «ОКБ "Ритм"», г. Таганрог) |
| | Способность к экстренным действиям в условиях неожиданно предъявленного сигнала | Аппаратурная методика определения готовности к экстренному действию в условиях монотонно действующих факторов (авторство принадлежит ОАО «РЖД») |
| | Способность к экстренным действиям в условиях предупреждения о появлении сигнала | Аппаратурная методика определения готовности к экстренному действию в условиях монотонно действующих факторов (авторство принадлежит ОАО «РЖД») |
| | Способность к сложной двигательной реакции глаз и руки | Аппаратурная методика оценки времени сложной двигательной реакции глаз и руки (авторство принадлежит ОАО «РЖД») |
| Мыслительные способности | Техническое понимание | Тест «Механика» (разработан Дж. Фланаганом и адаптирован В.А. Чикером) |
| | Преобразования и реконструкции технических образов на основе чтения технических изображений | Тест «Сборка» (разработан Дж. Фланаганом и адаптирован В.А. Чикером) |
| Эмоциональные способности | Эмоциональная устойчивость | Аппаратурная методика определения эмоциональной устойчивости (авторство принадлежит ОАО «РЖД») |
| | Эмоционально-волевые свойства личности | Методика многофакторного исследования личности Р. Кэттелла (факторы C, G, I, O, Q3, Q4) |
| | Эмоциональность в экстремальных ситуациях | Опрос субъективной оценки эмоциональности в аварийных ситуациях (Т.Н. Соболева) |
| Стрессоустойчивость | Стрессоустойчивость в стандартных условиях; стрессоустойчивость в условиях повышенного уровня мотивации | Аппаратурная методика определения стрессоустойчивости (авторство принадлежит ОАО «РЖД») |
| Способность к профессиональной проницательности | Интересы в жизни;<br>ценности в профессии;<br>профессиональное обучение | Опросник субъективной оценки способности к профессиональной проницательности (Т.Н. Соболева) |
| Мотивационно-рефлексивные способности | Уровневая типология мотивационно-рефлексивных способностей: 1) уровень осознания безграничности своих возможностей с ориентацией на действие, состояние; 2) осознание ограниченности своих возможностей с ориентацией на действие, состояние | Методика незаконченных предложений «Глазами машиниста» (Т.Н. Соболева) |

При изучении операционных механизмов, в качестве которых были выбраны идентификация и структурирование, использовался компьютерный стабилографический метод с биологической обратной связью «Стабилан-01», в частности, модифицированные диагностические и развивающие методики в целях оценки и тренировки операций под влиянием нормативно заданных требований выполняемой деятельности. Для оценки операций были взяты следующие стабилографические показатели: идентификация *скорость захвата*, идентификация *скорость укладки*, идентификация *ошибки*; структурирование *скорость захвата*, структурирование *скорость укладки*, структурирование *ошибки*.

Исследование таких параметров эффективности деятельности, как знания правил технической эксплуатации и управления автотормозами, осуществлялось с помощью аппаратурных методов (табл. 2).

*Таблица 2*

**Эмпирико-экспериментальные методы исследования параметров эффективности управляющей деятельности**

| Параметр эффективности управляющей деятельности | | Показатель | Метод, методика, опросник |
|---|---|---|---|
| Знания алгоритмов действия | | Знание правил технической эксплуатации | Тестовая оценка знаний правил технической эксплуатации и управления тормозами (разработана профессором кафедры «Электроподвижной состав» ДВГУПС В.В. Кравчуком и машинистом-инструктором Ю.В. Никулиным (в системе АСУ)) |
| | | Знание управления автотормозами | |
| Управляющая деятельность на тренажёре | Производительность | Продолжительность поездки | Компьютерный тренажёрный комплекс «Торвест-Видео» в моделях ТЭП70, ВЛС80, ЭП1, «Ярмак» (разработаны и изготовленные в ЗАО «Научно-производственный центр "СПЕКТР"», г. Екатеринбург) |
| | Надёжность | Время устранения ситуации неисправности | |
| | | Количество нарушений правил безопасности движения поезда | |
| | Качество | Субъективная оценка управляющих действий под влиянием формализованных требований деятельности в условиях их выполнения на тренажёрном комплексе | Опросник субъективной оценки управляющих действий под влиянием формализованных, полуформализованных и неформализованных требований деятельности в условиях их выполнения на тренажёрном комплексе (Т.Н. Соболева) |

Исследование остальных параметров эффективности деятельности проводилось на компьютерном тренажёрном комплексе с учётом следующих нормативных требований деятельности: во-первых, в исследовании участвовали машинисты, не имеющие опыта тренажерной подготовки или получившие ситуативный опыт управления на тренажере в депо (примерно 2 раза в год по одной поездке в обязательном порядке); во-вторых, для всех участников исследования задавался один и тот же маршрут «Кноринг – Мучная» протяженностью в 24 километра, с двумя ограничениями по скорости ($V$ = 40 км/ч), минимальными уклонами, отсутствием кривых малого радиуса (простой профиль пути), при этом для участвующих в исследовании этот маршрут был новым; в-третьих, задавались такие формализованные ситуации неисправности, как «Сработало реле заземления» (тепловозная тяга), «Прекратилась работа вспомогательных машин» (электровозная тяга); в-четвертых, были приняты типовые параметры локомотива и подвижного состава в соответствии с общим весом 2240 тонн (табл. 2).

Согласно нашему предположению были сформированы две выборки испытуемых: экспериментальная и контрольная, состоявшие из 18 испытуемых в каждой, всего 36 испытуемых машинистов-операторов. Соотношение стажа деятельности в выборках приблизительно одинаковое. Испытуемые экспериментальной выборки приняли участие в формирующем эксперименте, целью которого явилась функциональная тренировка операций идентификации и структурирования. Оценка профессиональных способностей и параметров эффективности деятельности экспериментальной выборки оценивалась после формирующего эксперимента, а операционные механизмы – как до, так и после эксперимента.

В результате проведенного исследования нами были получены значения 33 переменных способностей, операционных механизмов и эффективности деятельности на каждого из 36 испытуемых. Обработка и интерпретация полученных данных осуществлялась в несколько этапов: 1) определялись корреляционные связи между всеми полученными переменными; 2) определялась главенствующая роль отдельных способностей в структурной организации одарённости, а также роль операционных механизмов и параметров эффективности деятельности с использованием факторного анализа.

Результаты обработки корреляционных плеяд (SPSS Statistics 17.0 версия) по параметрам общего числа корреляционных связей, значимости связей, общего веса связей, среднего веса одной связи и наличия несвязанных переменных указаны в табл. 3.

Приведённые в табл. 3 данные свидетельствуют, что под влиянием нормативно заданных требований деятельности в экспериментальной и контрольной выборках имеются различия в степени интегрированности способностей, операционных механизмов и параметров эффективности деятельности.

*Таблица 3*

**Характеристика корреляционных плеяд профессиональных способностей, операционных механизмов и параметров эффективности деятельности в экспериментальной и контрольной группах**

| Группа | Характеристика корреляционных плеяд | | | | | | | Из 33 показателей объединены в плеяды |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Общее число r-связей | Число r-связей на уровне достоверности, % | | | | Общий вес связей | Средний вес одной связи | |
| | | 0,1 | 0,05 | 0,01 | 0,001 | | | |
| Экспериментальная (n = 18) | 74 | 20 | 26 | 16 | 12 | 168 | 2,27 | 33 |
| Контрольная (n = 18) | 83 | 35 | 28 | 16 | 4 | 155 | 1,86 | 33 |

В экспериментальной выборке в сравнении с контрольной уменьшается общее число связей, но повышается мера тесноты связей и в целом общий вес связей, а также повышается средний вес одной связи. Число переменных, объединённых в плеяды, в выборках остается одинаковым. Однако проведённый сравнительный анализ с помощью непараметрического критерия *U* – Вилкоксона–Манна – Уитни экспериментальной и контрольной выборок показал, что имеются статистически значимые различия как по показателям операционных механизмов, так и по двум показателям эффективности деятельности в пользу экспериментальной выборки при условии, что $n1 = 18$, $n2 = 18$, $U_{кр} = 109$ для $P \leq 0{,}05$, $U_{кр} = 88$ для $P \leq 0{,}01$ (по таблице критических значений О.Ю. Ермолаева). Эмпирические значения получены с помощью SPSS Statistics 17.0 версия: идентификация *скорость укладки* $U_{эмп} = 47{,}000$ для $P \leq 0{,}01$; идентификация *скорость захвата* $U_{эмп} = 33{,}000$ для $P \leq 0{,}01$; структурирование *скорость укладки* $U_{эмп} = 37{,}000$ для $P \leq 0{,}01$; структурирование *скорость захвата* $U_{эмп} = 23{,}000$ для $P \leq 0{,}01$; продолжительность поездки $U_{эмп} = 91{,}000$ для $P \leq 0{,}05$; время устранения ситуации неисправности $U_{эмп} = 101{,}000$ для $P \leq 0{,}05$.

Вместе с этим следует отметить, что из пяти переменных продуктивности психомоторных способностей обнаружены значимые различия на высоком уровне достоверности по четырем переменным между экспериментальной и контрольной выборками. Полученные различия являются ожидаемыми, поскольку функциональная тренировка скорости выполнения операционных механизмов оказала влияние на повышение продуктивности психомоторных способностей испытуемых экспериментальной выборки. По другим способностям значимых различий не обнаружено.

Таким образом, результаты обработки корреляционных плеяд и полученные статистически значимые различия указывают, что степень интегрированности способностей на природном уровне под влиянием нормативно заданных требований деятельности детерминирована целенаправленной тренировкой операционных механизмов, что способствует высокой эффективности деятельности в показателях производительности и надежности.

Факторный анализ «косоугольным» методом позволил получить шесть факторов в порядке убывания их значимости, что даёт нам возможность рассматривать первый фактор как базовый, включающий базовую структуру способностей. Кроме того, на правомерность относительной значимости указывает проведённая корреляция между факторами, равная нулю, что свидетельствует об ортогональности факторов в экспериментальной и контрольной выборках. Решая вопрос о структуре профессиональной одарённости в экспериментальной и контрольной выборках, мы посчитали возможным выделить только те образующие переменные, которые имели самый высокий вес в каждом из шести факторов (табл. 4, 5).

Приведённые в табл. 4 и 5 данные свидетельствуют о том, что в первый, базовый фактор вошли со значимыми нагрузками различные переменные, относимые к различным способностям в экспериментальной и контрольной выборках. Структура базового фактора, включающая эмоциональные и мыслительные способности, в экспериментальной выборке и структура базового фактора, включающая психомоторные способности и стрессоустойчивость, в контрольной выборке, с нашей точки зрения, не случайны и указывают на их определяющую роль в формировании структуры профессиональной одарённости на природном уровне под влиянием нормативно заданных требований деятельности. Главная роль эмоциональных и мыслительных способностей в формировании структуры профессиональной одарённости обусловлена специально проведённой функциональной тренировкой операционных механизмов в экспериментальной выборке. А главная роль психомоторных способностей и стрессоустойчивости в формировании структуры профессиональной одарённости обусловлена естественным ходом развития способно-

стей в процессе профессионализации в контрольной выборке. Наряду с этим, если рассматривать вес переменных от минимального уровня значимости 0.4, то следует отметить, что в экспериментальной выборке первый, базовый фактор включает 12 переменных, в контрольной выборке – 15 переменных. Отличительной особенностью экспериментальной выборки является тот факт, что 11 переменных отражают только способности, а в контрольной выборке из 15 переменных одни относятся к способностям, другие – к операционным механизмам, третьи – к параметрам эффективности деятельности. Такое распределение переменных в первом факторе свидетельствует о чётко сформированной базовой структуре способностей благодаря тренировке операционных механизмов в экспериментальной выборке и о спонтанно сформированной структуре способностей и их взаимосвязей с операционными механизмами, параметрами эффективности деятельности под естественным влиянием требований деятельности в контрольной выборке.

*Таблица 4*

**Значения веса переменных, входящих в каждый из шести факторов экспериментальной выборки**

| Показатель | Название переменной | Значение веса |
|---|---|---|
| Фактор 1 базовый (от минимального уровня значимости 0.7) | | |
| Эмоциональные способности | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор G | .830 |
| | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор I | .815 |
| | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор O | .722 |
| | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор Q3 | .702 |
| | Эмоциональность в экстремальных ситуациях | .774 |
| Мыслительные способности | Техническое понимание | .875 |
| | Преобразования и реконструкции технических образов на основе чтения технических изображений | .789 |
| Фактор 2 (от минимального уровня значимости 0.7) | | |
| Психомоторные способности | Способность к экстренным действиям в условиях неожиданно предъявленного сигнала | .797 |
| Стрессоустойчивость | Стрессоустойчивость в стандартных условиях | .702 |
| Фактор 3 (от минимального уровня значимости 0.5) | | |
| Операционные механизмы | Идентификация *скорость захвата* | .645 |
| | Идентификация *скорость укладки* | .533 |
| | Структурирование *скорость укладки* | .525 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Время устранения ситуации неисправности | .521 |
| Фактор 4 (от минимального уровня значимости 0.5) | | |
| Мотивационно-рефлексивные способности | Мотивационно-рефлексивные способности | .761 |
| Способность к профессиональной проницательности | Ценности в профессии | .730 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Знания правил технической эксплуатации | -.593 |
| Фактор 5 (от минимального уровня значимости 0.4) | | |
| Операционные механизмы | Структурирование *скорость укладки* | .442 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Продолжительность поездки | -.448 |
| Фактор 6 (от минимального уровня значимости 0.4) | | |
| Психомоторные способности | Способность к сложной двигательной реакции глаз и руки | .467 |
| | Способность к экстренным действиям в условиях предупреждения о появлении сигнала | .466 |
| Способность к профессиональной проницательности | Интересы в жизни | .432 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Субъективная оценка управляющих действий под влиянием формализованных требований деятельности в условиях их выполнения на тренажёрном комплексе | -.471 |

*Таблица 5*

**Значения веса переменных, входящих в каждый из шести факторов контрольной выборки**

| Показатель | Название переменной | Значение веса |
|---|---|---|
| Фактор 1 базовый (от минимального уровня значимости 0.7) | | |
| Психомоторные способности | Способность к экстренным действиям в условиях предупреждения о появлении сигнала | .714 |
| Стрессоустойчивость | Стрессоустойчивость в условиях повышенного уровня мотивации | .815 |
| Фактор 2 (от минимального уровня значимости 0.7) | | |
| Мотивационно-рефлексивные способности | Мотивационно-рефлексивные способности | .726 |
| Способность к профессиональной проницательности | Ценности в профессии | .739 |
| Фактор 3 (от минимального уровня значимости 0.6) | | |
| Эмоциональные способности | Эмоциональность в экстремальных ситуациях | -.619 |
| Мыслительные способности | Техническое понимание | -.693 |
| | Преобразования и реконструкции технических образов на основе чтения технических изображений | -.774 |
| Способность к профессиональной проницательности | Интересы в жизни | .710 |
| Фактор 4 (от минимального уровня значимости 0.6) | | |
| Эмоциональные способности | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор G | .604 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Время устранения ситуации неисправности | .721 |
| Фактор 5 (от минимального уровня значимости 0.5) | | |
| Психомоторные способности | Способность произвольной координации движений тела в четырёх направлениях – специальная способность | .516 |
| Параметры эффективности управляющей деятельности на тренажёре | Знание правил технической эксплуатации | .519 |
| | Субъективная оценка управляющих действий под влиянием формализованных требований деятельности в условиях их выполнения на тренажёрном комплексе | -.649 |
| Фактор 6 (от минимального уровня значимости 0.5) | | |
| Эмоциональные способности | Эмоционально-волевые особенности личности, фактор Q3 | -.534 |
| Операционные механизмы | Идентификация *ошибки* | .500 |
| | Структурирование *ошибки* | .583 |

Сравнивая полученные факторные структуры профессиональной одарённости в экспериментальной и контрольной выборках, сделаем следующие выводы: 1) выделенные нами способности: психомоторные, мыслительные, эмоциональные, стрессоустойчивость, профессиональная проницательность, мотивационно-рефлексивные – с высоким весом их переменных составляют профессиональную одарённость в экспериментальной и контрольной выборках, что свидетельствует об их ортогональности и значимости в осуществлении нормативно заданной деятельности; 2) объединение способностей в факторы, а также факторная иерархия обусловлены нормативно заданными требованиями деятельности, когда у субъекта имеется чёткое представление об алгоритмах действия; факторная иерархия может изменяться, перестраиваться в условиях целенаправленной функциональной тренировки операционных механизмов; 3) операционные механизмы – идентификация и структурирование – выступают детерминантами объединения и факторной иерархии способностей, что повышает эффективность управляющей деятельности, выполняемой субъектом на тренажёре; 4) объединение в один фактор операционных механизмов и параметров эффективности деятельности на примере экспериментальной выборки указывает на особый статус операционных механизмов как детерминант формирования и развития профессиональной одарённости, а также положительной зависимости параметров эффективности деятельности от уровня их тренированности.

Ортогональность способностей, факторная иерархия способностей, переструктурирование способностей в условиях целенаправленной функциональной тренировки операционных механизмов, повышение эффективности управляющей деятельности на тренажёре под влиянием нормативно заданных требований свидетельствуют о правомерности нашей гипотезы о возможном понимании того, что структурирование способностей в одарённость-детерминировано, прежде всего, конкретными требованиями деятельности, а переструктурирование способностей детерминировано операционными механизмами, которые способствуют обновлению связей и факторной иерархии, что обеспечивает высокую эффективность деятельности в показателях производительности, надёжности и качества.

На основании представленных результатов можно сделать следующие выводы.

1. Психомоторные, мыслительные, эмоциональные способности, стрессоустойчивость, способность к профессиональной проницательности, мотивационно-рефлексивные способности выступают в функции общих способностей, проявляющихся на природном уровне под влиянием нормативно заданных требований деятельности, когда перед субъектом возникает ситуация согласования знаний алгоритмов действия и стандартных требований.

2. Психомоторные, мыслительные, эмоциональные способности, стрессоустойчивость, способность к профессиональной проницательности, мотивационно-рефлексивные способности образуют взаимосвязанную систему, обладающую свойством интегральности – систему профессиональной одарённости.

3. В формировании системы профессиональной одарённости под влиянием требований деятельности каждая из способностей является самостоятельной, независимой от других, и в то же время отдельные способности могут являться ведущими по отношению к другим.

4. Формирование и развитие системы профессиональной одарённости на природном уровне детерминировано нормативно заданными требованиями деятельности и операционными механизмами, имеет оперативный характер, т.е. тонкое гибкое приспособление к этим требованиям, и индивидуальную меру выраженности, а также реализуется субъектом бессознательно, но под субъективным контролем.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Теплов, Б.М.* Избранные труды. В 2 т. Т. 1. Способности и одаренность / Б.М. Теплов. – М. : Педагогика, 1985. – 328 с.

2. *Шадриков, В.Д.* От индивида к индивидуальности : Введение в психологию / В.Д. Шадриков. – М. : ИП РАН, 2009. – 656 с.

3. *Шадриков, В.Д.* Профессиональные способности / В.Д. Шадриков. – М. : Университетская книга, 2010. – 320 с.

# РАЗВИТИЕ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В ОНТОГЕНЕЗЕ*

***А.И. Лактионова***

**Лактионова Анна Игоревна** – кандидат психологических наук, научный сотрудник Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: apan@inbox.ru

В статье рассматриваются особенности формирования жизнеспособности. Показано, что наследственные органические предпосылки обеспечивают базовые процессы, в то время как воспитание обеспечивает опыт, необходимый для отбора наиболее адаптивной сети связей, основанной на их функциональности. Описывается роль индивидуальных характеристик человека и средовых факторов в формировании его жизнеспособности. Показано, что безопасная (надежная) привязанность является предиктором формирования жизнеспособности ребенка, развивая у него саморегулируемое поведение, а также индивидуальность и автономность. Делается вывод о том, что любое социальное влияние должно иметь своей целью формирование личностных ресурсов, а также знаний, умений и навыков, которые позволят им функционировать самостоятельно и независимо, развивать собственную активность.

***Ключевые слова:*** жизнеспособность, биологические, социальные и личностные аспекты индивидуального развития, семейные влияния.

Жизнеспособность является широко распространенным явлением, которое затрагивает несколько областей развития и отражает положительную адаптацию, существующую в оппозиции к риску окружающей среды. Содержание понятия требует осмысления динамики взаимодействия между риском и позитивной адаптацией во времени [59].

В российскую психологию это понятие было введено Б.Г. Ананьевым [1], который рассматривал жизнеспособность в числе основных потенциалов развития. Б.Г. Ананьев говорил о целостности человека и необходимости единой науки о нем. Этой целостностью, с его точки зрения, обладают также резервы и ресурсы человека как индивида, субъекта и личности, «между линиями развития которых не только допустимы, но и необходимы аналогии» [1: с. 325]. Б.Г. Ананьев считал, что на основе выявления этих аналогий и взаимосвязей возможно построить в будущем «…некоторую общую модель резервов и ресурсов личности, которые проявляют себя в самых различных направлениях в зависимости от реального процесса взаимодействия человека с жизненными условиями внешнего мира и от структуры личности самого человека» [1: с. 325]. Мы полагаем, что жизнеспособность человека представляет собой всю систему его резервов и ресурсов, рассматриваемых в рамках биолого-генетического, психологического и средового контекста его развития и функционирования. Создание такой «общей модели резервов и ресурсов» на сегодняшний день является, с нашей точки зрения, задачей малодостижимой. Так, до последнего десятилетия эмпирические исследования жизнеспособности преимущественно были сосредоточены на изучении поведенческих и психологических переменных, а нейробиологические или генетические корреляты жизнеспособности практически не изучались. Исследователям не хватало знаний о развитии мозга и его функций, формулирующих свою роль в генезисе и эпигенезе нормальных и отклоняющихся психических процессов, не говоря уже о их вкладе в развитие жизнеспособности человека [51]. Достижения в области молекулярной генетики и нейровизуализации, а также в измерении различных биологических аспектов поведения сделали целесообразными исследования путей жизнеспособного функционирования человека на разных уровнях, в том числе и на биологическом [49].

В данной статье мы ставим задачу показать некоторые особенности развития жизнеспособности в онтогенезе. Изучение этого вопроса, по сути, предполагает рассмотрение положительного полюса развития индивидуальности человека, всей системы его резервов и ресурсов, рассмотренной в биолого-генетическом, психологическом и средовом контексте. Конечно, такие исследования предполагают междисциплинарный подход. Кибернетика, генетика, психофизиология, социальная когнитивная нейробиология, психология, педагогика, культурология, социология, история, экономика и медицина – каждая из этих наук может сказать свое слово в углублении нашего понимания о развитии индивидуальности человека в целом и его жизнеспособности в частности. Но важны не только отдельные исследования, необходим интегративный подход, который позволит понять, каким образом взаимосвязаны между собой все эти линии развития человека. Так, говоря, например, о влиянии семьи на жизнеспособность ребенка, мы должны понимать, какие процессы происходят в обществе, в каком направлении изменяется сам институт семьи, как влияют на развитие семьи, ее ценностей экономика и культура и т.д. В противном случае наши

* Государственное задание ФАНО РФ № 0159-2016-0007.

исследования оказываются оторванными от жизни. Открытия, совершенные в области нейробиологической жизнеспособности, позволяют глубже понять и объяснить многие явления, ранее излучавшиеся психологами. Так, например, положения З. Фрейда, показавшего роль бессознательного в формировании поведения человека, на сегодняшний день дополнены данными, полученными при изучении анатомии живого мозга и динамики нейронных коммуникаций [44]. Однако при этом нельзя не учитывать культурные и социальные факторы и их влияние на сознательные и бессознательные установки человека.

Организация таких междисциплинарных исследований или хотя бы совместного обсуждения проблемных областей для дальнейшей координации усилий могла бы, как нам представляется, серьезно повлиять на развитие нашего научного понимания.

Жизнеспособность с точки зрения литературных источников – характеристика, чаще всего относящаяся скорее к детям, чем к взрослым, тем не менее она может развиваться на протяжении всей жизни [53; 54]. С позиции Д.А. Леонтьева, «Индивидуальное развитие в онтогенезе (включая биосоцио- и персоногенез) представляет собой сложную развивающуюся функциональную систему, в которую и генетические, и средовые предпосылки, вносящие вклад в процессы и результаты развития, включены в качестве системных элементов, связанных между собой системными связями; изменение одного из этих элементов приводит к перестуктурированию системы в целом, но не к вычленимому отдельному эффекту. Этот эффект будет разным в зависимости от других элементов и общей структуры процесса развития» [24: с. 26]. Е.А. Сергеенко, обращаясь к анализу некоторых принципов психологии развития (непрерывности (континуальности), антиципации развития и субъектности), в контексте современного этапа развития психологии показывает, что принцип непрерывности психического развития реализуется в процессе всего онтогенеза человека, непрерывности эволюции живых систем (фило- и онтогенезе), а также на уровне развития отдельно взятой способности. Принцип непрерывности (континуальности) психического развития означает взаимосвязанность всех этапов развития человека, их эволюционную подготовленность, связь фило- и онтогенеза, саморазвитие системной организации психики, генетико-средовые координаты психических изменений [41].

Рассмотрим далее особенности биологических, социальных и личностных аспектов индивидуального развития жизнеспособности.

***Биологический аспект*** выражается в созревании врожденных задатков в полноценно функционирующие анатомо-физиологические структуры, которые служат субстратом для сложных форм человеческой деятельности, как психической, так и предметно-практической. Неблагоприятные условия среды, которые задают или изменяют направление процессов, непрерывно происходящих в головном мозге, могут замедлять и редуцировать созревание соответствующих телесных, в том числе и мозговых структур [26]. Однако у человека наследственные органические предпосылки имеют свои отличительные особенности. Мозг человека отличается чрезвычайной пластичностью, особой способностью к прижизненному формированию функциональных систем. Природа обеспечивает базовые процессы, в то время как воспитание обеспечивает опыт, необходимый для отбора наиболее адаптивной сети связей, основанной на их функциональности [50].

Для того чтобы определить, как соотносится жизнеспособность с биологическими, физиологическими и генетически детерминированными качествами, рассмотрим взаимосвязи между способностями и задатками.

А.Н. Леонтьев указывал на то, что развитие психических функций и специфических для человека способностей является совершенно особым процессом, который протекает в специфической форме процесса усвоения и овладения. Их материальный субстрат составляют прижизненно формирующиеся устойчивые системы рефлексов, которые становятся настоящими функциональными органами мозга, складывающимися онтогенетически. К их общим особенностям он относил следующие.

Сформировавшись, они функционируют как единый орган, как следствие, процессы, которые они реализуют, с субъективно-феноменологической точки зрения кажутся проявлением элементарных врожденных способностей.

Их устойчивость. Они формируются в результате замыкания мозговых связей, но эти связи не угасают, как обычные условные рефлексы.

Они формируются иначе, чем простые цепи рефлексов или так называемые динамические стереотипы. В результате сложных и последовательных трансформаций возникает устойчивая констелляция, функционирующая как целостный орган, как якобы врожденная способность.

Отвечая одной и той же задаче, они могут иметь разное строение.

Этим и объясняется почти безграничная возможность компенсаций, наблюдаемых в сфере развития специфически человеческих функций. В результате А.Н. Леонтьев делает вывод о том, что биологически наследуемые свойства у человека не определяют его психических способностей. Мозг заключает в себе виртуально не те или иные чело-

веческие способности, а только способность к формированию этих способностей [23].

По нашему мнению, выдвинутые А.Н. Леонтьевым положения и общий вывод, к которому он приходит, имеют непосредственное отношение к жизнеспособности человека и определяют ее свойства. Так, очень значимой с точки зрения жизнеспособности представляется одна из важнейших особенностей психики человека – возможность компенсации одних свойств другими. Например, низкая работоспособность слабой нервной системы, которая проявляется при значительных функциональных нагрузках (в зоне сверхсильной стимуляции, в стрессовых ситуациях и т.д.), может в некоторой степени компенсироваться ее высокой чувствительностью в зоне слабых и средних сенсорных раздражений [2]. Примером также может служить ригидность. Е.А. Рыльская в своем исследовании показала, что ригидность отрицательно связана с жизнеспособностью человека [39]. Она обнаруживается в малой вариативности показателей электрофизиологической активности центральной нервной системы, затруднении переключаемости, неадекватности переноса старых способов действия на новые условия, стереотипности мышления и т.д. [6]. В последнее время появилось представление, что пластичность, которая противопоставляется ригидности, может заключаться в самих свойствах мозговой ткани [52]. Пластичность некоторым образом, но не напрямую, может определяться генотипом [34]. В.М. Русалов отмечает, что индивидуально-психическое в отношении к индивидуально-биологическому выступает как строгая закономерная последовательность ряда процессов, каждый из которых протекает по биологическим (физиологическим) законам, но последовательность, организация и структура внутри комплекса этих процессов подчинены психическим закономерностям [37]. С точки зрения В.М. Русалова, только формально-динамические характеристики могут быть предметом прямого сопоставления с биологическими свойствами и характеристиками человека [38]. Исследования «трудных» детей показали, что некоторые психологические особенности, такие как темперамент, могут опосредовать влияния среды [12]. Темперамент может служить как фактором уязвимости («трудный» темперамент), так и фактором жизнеспособности («легкий» темперамент, проявляющийся в гибкости и адаптивности) человека [55; 56 и др.]. Области, в которых младенцы демонстрируют врожденную вариабельность, включают в себя уровень активности, агрессивность, реактивность, общую лабильность и другие подобные факторы, которые могут оказывать влияние на дальнейшую жизнеспособность ребенка. Так, дети с «легким» темпераментом реже становятся объектом гнева взрослых, которые испытывают стресс при общении с ними, в связи с этим у них реже возникают поведенческие проблемы, что ослабляет стресс и гнев взрослых. Однако М.С. Егорова и соавторы указывают на то, что средовые условия могут определять, проявятся ли генотипические различия между людьми в их фенотипах. Так, например, дети, генетически различающиеся по своему эмоциональному статусу, могут не различаться по особенностям своего поведения, живя в стабильных условиях. При резких изменениях в условиях их жизни уровень адаптации детей с высокой эмоциональностью может резко снизиться. По данным исследований, средовые условия развития оказываются решающими для уровня интеллектуального развития детей, а генетические причины – для распределения детей по интеллекту: чем выше интеллект биологической матери, тем выше интеллект ребенка, несмотря на то, что воспитывали его приемные родители. По данным тех же авторов, генетические факторы определяют не больше 50 % общей вариативности психологических признаков, а иногда и значительно меньше. Это означает, что больше половины вариативности связано с различными воздействиями внешних по отношению к индивиду условий [12].

**Личностный аспект.** По данным М. Раттер, относительно стабильный набор личностных черт, связанных с жизнеспособностью, снижает возможность негативных реакций на стрессогенные события и увеличивает вероятность использования эффективных копинговых механизмов и адаптации. «Индивидуальные категории жизнеспособности включают в себя положительные темпераментные качества, высокий интеллект, хорошие коммуникативные навыки, самоэффективность, положительную самооценку, навыки решения проблем, внутренний локус контроля, положительное видение перспективы будущего, чувство оптимизма, веру в ценность себя как человека» (Цит. по: [29: с. 57]). Проведенные нами эмпирические исследования выявили связь жизнеспособности с индивидуальной интеграцией таких психических ресурсов, как саморегуляция, контроль поведения, совладающее поведение, психологические защиты, мотивация достижений и коммуникативные особенности [19].

Э. Мастен и Р. Дистефано отмечают, что в настоящее время развиваются исследования, опирающиеся на нейробиологические данные, связанные с поведенческими и социальными адаптивными системами, важными для жизнеспособности. Проводятся исследования нейронных систем, связанных с исполнительными функциями и их развитием (Зелазо, Карлсон) [27]. Ряд исследований показывают, что исполнительные функции и связанные с ними навыки чрезвычайно важны для физи-

ческого, умственного здоровья и финансового успеха (Блэйр, Моффит) [27]. Важно, что эти навыки очень хорошо формируются в раннем детстве, а соответствующие нейронные сети продолжают бурно развиваться в течение всех дошкольных лет (Даймонд) [27]. Авторы приводят пример особой дошкольной программы, основанной на работе Выготского «Инструменты разума», демонстрирующей эффективное воздействие на исполнительные функции маленьких детей, подверженных одному из факторов риска (Блейр, Рейвер) [27]. Исследование жизнеспособности, проведенное ими на группе бездомных детей (Мастен) [27], показало, что уровень навыков, связанных с исполнительными функциями, позволяет предсказать будущий успех в школе [27].

**Социальный аспект**. Рассмотрим теперь, каким же образом средовые факторы могут влиять на формирование жизнеспособности. Так как среда ребенка постоянно меняется в ходе изменения ее многочисленных компонентов, точнее было бы говорить о множественности сред, а в аспекте возрастного развития – об их постоянной дифференциации. Анализ соотношения, существующего между средовыми компонентами, и возрастной динамики изменения этого соотношения показал, что различные психологические свойства – когнитивные характеристики и особенности личности, нормальные свойства и патология – в значительной степени определяются случайными средовыми влияниями или теми условиями жизни, которые не совпадают у близких родственников [12]. Исследования показывают, что именно индивидуальная, а не общая (разделенная) среда оказывает существенное воздействие на развитие личности и интеллектуальной сферы. Ее влияние максимально в подростковом возрасте, когда происходит собственный, активный выбор индивидуально значимых элементов среды [5]. При этом темперамент признается большинством исследователей в качестве фильтра, который в результате взаимодействия со средовыми, семейными условиями модерирует их и определяет различные способы и уровень адаптации (Стреляу, Томас, Чесс и др.) [15]. По данным Г.А. Виленской, чувствительность детей к средовым воздействиям различается в зависимости от типа темперамента и биологических характеристик, таких как близнецовость/единичность и зиготность [3]. А.А. Волочков показывает, что в онтогенезе изменяется роль различных факторов развития. В раннем возрасте особенно велика роль взаимодействия разделенной среды и наследственности, по мере взросления особую роль приобретают открытия и переоценка своего Я, опыты исследования возможностей преодоления своей активностью генетических и средовых ограничителей, выбор своей индивидуальной среды [5].

*Влияние семьи*. Современные исследования указывают единственно важную цель, на которую должны быть направлены действия как кровных, так и замещающих родителей, – способствовать росту саморегулируемого поведения [17]. Так, с точки зрения Л. Сроуфа и соавторов, измерение жизнеспособности является в первую очередь измерением регуляции [58]. К завершению подросткового возраста юноши и девушки должны обрести независимость от взрослых и автономию внутри семьи, а также сформировать идентичность, творческое и независимое Я, гармонично соединяющее различные элементы данной личности [18]. Жизнеспособность подростка, а затем и взрослого человека обеспечивается также его способностью к пониманию социальных взаимоотношений, включающей в себя умение понимать других людей, их эмоции, мысли, намерения, поведение в обществе и общие точки зрения [36]. Интересно, что по данным исследований, которые приводит П. Уайброу, у ребенка почти одновременно развивается способность понимать чувства окружающих и сопереживать им. Эта способность – в более широком культурном контексте – предшествует формированию самоконтроля и пониманию принципа отсроченного вознаграждения, что в дальнейшем серьезно сказывается на социальной успешности человека [44].

Каким образом семья может повлиять на развитие и становление этих качеств? Очень важна стабильная привязанность к родителям, которая дает ребенку возможность развивать базовое доверие к миру и положительную самооценку, в результате чего ребенок научается быть психологически независимым от своих родителей. Безопасная (надежная) привязанность является предиктором формирования индивидуальности и автономности ребенка [47]. Упорядоченная система требований и положительное аффективное отношение к ребенку способствуют формированию эффективных стратегий регуляции поведения, основанных на его ориентации на людей [4; 40]. Нарушение эмоциональных связей в семье и, как следствие, отсутствие надежной привязанности оказывают разрушительное воздействие на всю дальнейшую жизнь человека. На основании первых важнейших связей у ребенка формируется внутренняя рабочая модель отношений – образ того, что он ожидает от окружающих и как он к ним относится [33]. Ряд исследований указывают на потенциально опасное сочетание двух факторов: 1) плохого выполнения материнских функций и 2) биологической уязвимости младенца. Это сочетание приводит к ненадежной амбивалентной привязанности ребенка, который будет испытывать сильные страдания, вспышки гнева, а впоследствии и трудности при социальной адаптации [17]. Качество привязанности в младен-

честве является не только одним из предикторов последующей успешной эмоциональной регуляции, но и когнитивной эффективности ребенка (Вондра, Дайнер и др.) [3], и не только в младенчестве. Так, исследования доказывают, что эмоциональные отношения и способы взаимодействия членов семьи оказывают существенное влияние на развитие интеллекта и креативности у детей [11; 42; 43; 46]. Родители могут добиться успеха в развитии у ребенка и подростка саморегулируемого поведения, постепенно увеличивая степень их участия в принятии семейных решений. Э. Маккоби пришла к выводу, что лучше всего дети адаптированы в тех случаях, когда родители поощряют сорегулирование. Они привлекают детей к сотрудничеству и разделяют с ними ответственность (Маккоби) [17]. Анализ исследований, проведенный Ю.В. Ковалевой, показал, что, как правило, дети сверхконтролирующих матерей используют неадаптивные стратегии саморегуляции и совладания. Они зависят от внешней поддержки и не развивают при этом внутренний самоконтроль. Отсутствие опыта страха и его преодоления приводит в дальнейшем к развитию тревожных расстройств [15]. Позитивное и/или сензитивное родительство способствует развитию саморегуляции у детей. Тем не менее родители, которые слишком активно руководят детьми, затрудняют формирование у них самостоятельной регуляции. Отсутствие руководства со стороны родителей также может привести к трудностям регуляции (агрессия, непослушание, асоциальное поведение) (МакКейб и др.) [15]. С агрессивным и негативным поведением у детей также связано отвергающее, вмешивающееся или враждебно-контролирующее родительское поведение [15]. Доброжелательное отношение к ребенку и подростку оказывает огромное влияние на развитие чувства собственного достоинства и самоуважения, являясь источником постоянной поддержки, спокойной, взвешенной оценки их качеств, что в совокупности обеспечивает базисное чувство безопасности, снижает чувство тревоги, возникающее у них в новых и стрессовых ситуациях. Такие отношения и создают поддержку, способствующую росту саморегулируемого поведения. Д. Баумринд выделила три различных стиля контроля в семье: авторитарный, авторитетный и либеральный. Она обнаружила, что результатом авторитарного управления является рост сопротивления или зависимости. Обе эти крайности ослабляют процесс социализации [48]. Наше исследование также показало, что авторитарная, гиперопекающая семья не способствует повышению жизнеспособности и социализации юношей и девушек [22]. В ряде исследований показано, что дети, выросшие в семье с авторитетным стилем воспитания, являются жизнеспособными и лучше всего адаптированы в социуме. По сравнению с другими они более уверены в себе, полностью себя контролируют и социально компетентны, со временем у них развивается высокая самооценка [48]. В процессах регуляции и саморегуляции подростка и взрослого человека значительную роль играют смысловые образования [25]. С этой точки зрения очень важны убеждения, которые сформированы у него относительно себя и мира в целом. Так, наши исследования показали, что у дезадаптивных подростков и у подростков-сирот основной личностной характеристикой, отрицательно сказывающейся на жизнеспособности, является негативное отношение к другим людям [19–21].

Для того чтобы реализовать все вышеперечисленные задачи, семья также должна обладать такой характеристикой, как жизнеспособность. Концепция жизнеспособности семьи рассматривает каждого ее члена как потенциальный ресурс для семьи в целом, который увеличивает жизнеспособность семьи как функциональной единицы [60]. А.В. Махнач и Ю.В. Постылякова в определении жизнеспособности семьи выделяют ее функционально-динамический принцип, при котором жизнеспособность семьи рассматривается как ее способность к управлению семейными функциями, процессами (совладания, восстановления и пр.), базирующимися на ее ресурсах, внешних и внутренних защитных факторах [28–32; 35]. Неблагополучная семья «изнашивает» жизнеспособность как отдельных членов семьи, так и всей семьи в целом и предрасполагает человека к хроническому стрессу, к снижению способности совладания с ним, а семью лишает устойчивости [14; 16; 58].

Когда мы говорим о развитии жизнеспособности в онтогенезе, мы не имеем в виду только период детства и подростковости. Роль семьи как компонент жизнеспособности человека прослеживается на протяжении всей его жизни. Так, исследования показывают, что эмоциональная близость между членами семьи и умение поддерживать отношения с родителями на протяжении всей жизни являются мощным предиктором жизнеспособности человека (Раттер, Вернер, Смит) [29]. В стрессовых и травматичных ситуациях взаимоотношения с кругом близких людей позволяют человеку вновь обрести веру в себя. Исследования показывают, что индивиды, находящиеся в браке, более жизнеспособны, более здоровы физически и живут дольше; разведённые люди меньше удовлетворены жизнью, уязвимы к факторам риска, смертность у них также выше (Лукас, Стенту, Мармот) [30].

*Влияние социума*. С точки зрения М. Унгара, жизнеспособность одинаково зависит и от самого индивида и от окружающей его ситуации и среды, положительные результаты опосредованы культур-

ным контекстом и нормами, и сами ресурсы, необходимые для развития жизнеспособности, зависят от культуры и ситуации в целом [45]. П. Уайброу, анализируя социальные влияния, пишет о том, что поведение человека – это постоянно совершаемый выбор им тех или иных действий, и определяется оно слиянием эволюционной биологии, личного опыта и приобретенных во взаимодействии с культурной средой привычек, в формировании которых одну из главных ролей играют рыночные отношения. Автор показывает, что мерой жизнеспособности нации стало количество потребления [44]. Ученый пишет об американском обществе, но с нашей точки зрения, это в равной степени относится и к российской действительности. Выше мы писали о том, что, анализируя влияние семьи на жизнеспособность ребенка, мы должны понимать, какие процессы происходят в обществе, в каком направлении изменяется сам институт семьи, как влияют на развитие семьи, ее ценностей экономика и культура и т.д. Т.В. Дробышева, анализируя исследования, говорит о нарастающем кризисе института семьи. Автор показывает, что современные условия развития российского общества, отличающиеся экономической нестабильностью, проблемами реформирования социальной сферы, снижением качества жизни населения, высокой напряженностью внешнеполитических отношений и т.п., приводят к изменениям в жизнедеятельности современной российской семьи. Это отражается на высокой мотивации достижений молодых родителей, в первую очередь, в экономической и социальной сфере; их занятости; особенности структурирования свободного времени; отсутствия семейных традиций и праздников (они замещены государственными и религиозными) и т.п. Изменения влияют на статусно-ролевые отношения супругов, детско-родительские и межпоколенческие отношения [10]. Тот факт, что уровень потребления, становится основным показателем успешности, приводит к тому, что социальное сравнение в результате способствует возрастанию количества депрессий, психосоматических и других личностных расстройств, т.е. нарушению процессов саморегуляции у самих родителей. В результате снижается их возможность осуществлять одну из важнейших задач семейного воспитания – развитие саморегулируемого поведения у детей. Таким образом, социальные условия снижают жизнеспособность семьи и отдельных ее членов. Так, данные ВОЗ показывают, что в 2013–2014 гг. в России на 100 тысяч жителей приходилось 19,5 случаев суицида [7].

Мы ранее писали о важности положительной самооценки с точки зрения жизнеспособности и социальной успешности человека. Но формирование высокой самооценки и представлений о равенстве возможностей (что не соответствует ни биологическим, ни социальным условиям развития) приводит к серьезным последствиям. Так, Дж. Твенге в книге «Поколение Я: почему сегодняшние молодые американцы более, чем когда-либо в прошлом, уверены в себе, напористы и убеждены в том, что у них много прав, и в то же время – так несчастны» показывает, что результатом ориентации целого поколения психологов и педагогов на поддержание высокой самооценки у детей и подростков является сочетание у нового поколения, с одной стороны, больших ожиданий, высокой требовательности, уверенности в себе, пренебрежения к окружающим, а с другой стороны – всего того, что бывает при столкновении неадекватной самооценки с реальностью: низкой продуктивности, оценки себя как неудачника, неспособности преодолевать трудности и общего ощущения собственной незначимости. Было показано, что увеличению самооценки у старших школьников сопутствует снижение уровня компетентности (Дж. Твенге, Кэмпбелл) [13]. На фоне рассогласования самооценки и реальности, при пренебрежительном отношении к окружающим, формируются личностные свойства, направленные на защиту благоприятной Я-концепции. Это приводит к развитию нарциссизма, вносящему свой вклад в отклоняющееся поведение подростков [13]. К таким свойствам, в частности, относятся эмоциональная холодность и использование других людей, приводящие к психологическому насилию во взаимоотношениях. Следует отметить, что такие же тенденции наблюдаются и в российском обществе.

Ситуацию осложняет система образования, которая фактически формирует конкурентность у молодых людей в ущерб их профессиональной компетенции. Так, например, в одном из московских вузов (мы специально не даем его названия, предполагая, что такая же картина наблюдается повсеместно) при обучении программистов поставлены условия: если задание выполнено неверно, программа не указывает ошибку, но найти ее надо самостоятельно. Каждая последующая попытка приводит к снижению баллов за выполненное задание. В результате для студентов становится выгоднее списать это задание и не допустить ошибки, а не приобрести необходимые профессиональные качества. Это позволяет им сохранить статус и не понизить собственную самооценку.

Таким образом, социальные влияния, которые по идее должны иметь своей целью развитие личностных ресурсов, а также знаний, умений и навыков, которые позволят молодым людям в дальнейшем функционировать самостоятельно и независимо, развивая собственную активность, формируют у них зависимость и беспомощность или, что хуже, иждивенческую позицию «мне должны». Все это в дальнейшем приводит к осознанию себя как

неудачника, неуверенного в собственных силах и способностях справляться с будущими проблемами и, как следствие, серьезным профессиональным и личностным проблемам [8; 9].

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Ананьев, Б.Г.* Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л. : Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1968.
2. *Базылевич, Т.Ф.* Дифференциальная психофизиология и психология: ключевые идеи : моногр. / Т.Ф. Базылевич. – М. : ИНФРА-М, 2014.
3. *Виленская, Г.А.* Семейные стратегии поведения и становление индивидуальности ребенка / Г.А. Виленская // Психологические проблемы современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 480–508.
4. *Виленская, Г.А.* Роль темперамента в развитии регуляции поведения в раннем возрасте / Г.А. Виленская, Е.А. Сергиенко // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 3. – С. 68–85.
5. *Волочков А.А.* Взаимодействие активности субъекта, генетического и средового факторов в психическом развитии / А.А. Волочков // Полисистемное исследование индивидуальности человека / под ред. Б.А. Вяткина. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – С. 113–114.
6. *Греченко, Т.Н.* Творчество как результат особого функционального состояния нейронов / Т.Н. Греченко // Творчество: взгляд с разных сторон : материалы Междунар. конф. – М. : Зеленоград, 2005. – С. 71–77.
7. Демография [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/.
8. *Дикая, Л.Г.* Профессиональное выгорание и безопасность труда в социально ориентированных профессиях / Л.Г. Дикая // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – №. 3 (47). – С. 43–52.
9. *Дикая, Л.Г.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности / Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева // Психология нравственности / отв. ред. А.Л. Журавлёв, А.В. Юревич. – М. : ИП РАН, 2010. – С. 361–380.
10. *Дробышева, Т.В.* Образ отца в представлениях детей с разными условиями ранней социализации в семье / Т.В. Дробышева // Семья, брак и родительство в современной России. Вып. 2 / под ред. А.В. Махнача, К.Б. Зуева. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 58–67.
11. *Дружинин, В.Н.* Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – М. : Лантерна-Вита, 1995.
12. Генотип. Среда. Развитие / М.С. Егорова [и др.]. – М. : ОГИ, 2004.
13. *Егорова, М.С.* Темная триада [Электронный ресурс] / М.С. Егорова, М.А. Ситникова // Психологические исследования. – 2014. – Т. 7 (38). – С. 12. – Режим доступа: http://psystudy.ru (дата обращения: 12.04.2015).
14. *Зуев, К.Б.* Стабильность семьи: определение понятия и перспективы исследований / К.Б. Зуев // Семья и личность: проблемы взаимодействия. – 2015. – № 3. – С. 34–39.
15. *Ковалева, Ю.В.* Роль семейной среды в становлении регуляции поведения / Ю.В. Ковалева // Психологические проблемы современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 509–528.
16. *Ковалева, Ю.В.* Совместная регуляция поведения супругов в семье в различных актуальных жизненных ситуациях / Ю.В. Ковалева // Психологические исследования проблем современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 417–437.
17. *Крайг, Г.* Психология развития / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2001.
18. *Крайг, Г.* Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – СПб. : Питер, 2005.
19. *Лактионова, А.И.* Жизнеспособность как ресурс социальной адаптации у подростков / А.И. Лактионова // Психологические проблемы современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 232–253.
20. *Лактионова, А.И.* Формирование жизнеспособности подростков / А.И. Лактионова // Психология человека и общества: научно-практические исследования / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.В. Тарабрина. – М. : ИП РАН, 2014. – С. 224–247.
21. *Лактионова, А.И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков-сирот / А.И. Лактионова, А.В. Махнач // Проблема сиротства в современной России: Психологический аспект / отв. ред. А.В. Махнач, А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 193–223.
22. *Лактионова, А.И.* Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации / А.И. Лактионова, А.В. Махнач // Социальная психология труда: теория и практика. В 2 т. Т. 1 / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2010. – С. 459–477.
23. *Леонтьев, А.Н.* Биологическое и социальное в психике человека / А.Н. Леонтьев // Проблемы развития психики. – 4-е изд. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981.
24. *Леонтьев, Д.А.* О влиянии среды на развитие ребенка: к уточнению ключевых понятий / Д.А. Леонтьев // Ребенок в современном обществе : сб. науч. ст. / ред. Л.Ф. Обухова, Е.Г. Юдина. – М. : МГППУ, 2007. – С. 23–27.
25. *Леонтьев, Д.А.* От инстинкта к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня и завтра / Д.А. Леонтьев // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2002. – С. 4–12.
26. *Леонтьев, Д.А.* Онтогенез и персоногенез / Д.А. Леонтьев // Развивающийся человек в пространстве культуры: психология гуманитарного знания : тезисы Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. Е.Е. Сапогова. – Тула, 2004.
27. *Мастен, Э.С.* Наука о жизнеспособности и её применение для позитивного развития детей / Э.С. Мастен, Р. Дистефано // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2016.
28. *Махнач, А.В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие / А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2012. – Т. 33. – № 6. – С. 84–98.
29. *Махнач, А.В.* Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина / А.В. Махнач // Психологические исследования проблем современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 54–83.
30. *Махнач, А.В.* Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи / А.В. Махнач // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – №. 3(43). – С. 67–75.
31. *Махнач, А.В.* Жизнеспособность семьи: психологические ресурсы как защитный фактор семьи / А.В. Махнач, Ю.В. Постылякова // Психологические проблемы современ-

ного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 529–550.

32. *Махнач, А.В.* Модель жизнеспособности семьи / А.В. Махнач, Ю.В. Постылякова // Психологические исследования проблем современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 438–460.

33. *Мэш, Э.* Детская патопсихология. Нарушения психики ребенка / Э. Мэш, Д. Вольф. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.

34. *Николаева, Е.И.* Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии : учеб. / Е.И. Николаева. – М. : ПЕР СЭ, 2008.

35. *Постылякова, Ю.В.* Индивидуальные и семейные ресурсы у кандидатов в замещающие родители / Ю.В. Постылякова // Проблема сиротства в современной России: Психологический аспект / отв. ред. А.В. Махнач, А.М. Прихожан, Н.Н. Толстых. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 459–477.

36. *Райс, Ф.* Психология подросткового и юношеского возраста / Ф. Райс, К. Долджин. – 12-е изд. – СПб. : Питер, 2012.

37. *Русалов, В.М.* Теоретические проблемы построения специальной теории индивидуальности человека / В.М. Русалов // Психологический журнал. – 1986. – Т. 7. – № 4. – С. 23–35.

38. *Русалов, В.М.* Биологические основы индивидуально-психологических различий / В.М. Русалов. – М. : Наука, 1979.

39. *Рыльская, Е.А.* Психические детерминанты жизнеспособности человека: онтологический контекст / В.М. Русалов // Вестник Челябинского гос. пед. ун-та. – 2009. – № 8. – С. 87–96.

40. *Сергиенко, Е.А.* Ранние этапы развития субъекта / Е.А. Сергиенко // Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – С. 270–310.

41. *Сергиенко, Е.А.* Принципы психологии развития: современный взгляд [Электронный ресурс] / Е.А. Сергиенко // Психологические исследования : Электрон. науч. журн. – 2012. – Т. 5. – № 24. – Режим доступа: http://psystudy.ru.

42. *Тихомирова, Т.Н.* Средовая программа исследований детерминации способностей / Т.Н. Тихомирова // Психологические исследования. Вып. 4 / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2009. – С. 208–219.

43. *Тихомирова, Т.Н.* Психологические механизмы взаимосвязи социальных факторов с развитием интеллекта и креативности / Т.Н. Тихомирова // Психологические проблемы современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 315–337.

44. *Уайброу, П.* Мозг: Тонкая настройка. Наша жизнь с точки зрения нейронауки / П. Уайброу. – М. : Альпина Паблишер, 2016.

45. *Унгар, М.* Ситуативные и культурные аспекты жизнеспособности подвергавшихся жестокому обращению и брошенных детей / М. Унгар // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2016.

46. *Ушаков, Д.В.* Интеллект: структурно-динамическая теория / Д.В. Ушаков. – М. : ИП РАН, 2003.

47. *Харламенкова, Н.Е.* Психологическая сепарация: подходы, проблемы, механизмы / Н.Е. Харламенкова, Е.В. Кумыкова, А.К. Рубченко. – М. : ИП РАН, 2015.

48. *Baumrind, D.* New direction in socialization research / D. Baumrind // American Psychologist. – 1980. – V. 35. – P. 639–650.

49. *Cicchetti, D.* Resilience under conditions of extreme stress: a multilevel perspective / D. Cicchetti // World Psychiatry. – 2010. – V. 9. – P. 145–154.

50. *Cicchetti, D.* The developing brain and neural plasticity: Implications for normality, psychopathology, and resilience / D. Cicchetti, W.J. Curtis // Developmental Psychopathology (2nd ed.). Developmental Neuroscience. V. 2. / D. Cicchetti, D. Cohen (Eds.). – New York : Wiley, 2006. – P. 1–64.

51. *Feder, A.* Psychobiology and molecular genetics of resilience / A. Feder, E.J. Nestler, D.S. Charney // Nature Reviews Neuroscience. – 2009. – V. 10. – P. 446–457.

52. *Garlick, D.* Understanding the nature of the general factor of intelligence: The role of individual difference in neural plasticity as an explanatory mechanism / D. Garlick // Psychological Review. – 2002. – V. 109. – № 1. – P. 116–136.

53. *Luthar, S.S.* The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work / S.S. Luthar, D. Cicchetti, B. Becker // Child Development. – 2000. – V. 71. – P. 543–562.

54. *Masten, A.S.* Resilience in individual development: successful adaptation despite risk and adversity / A.S. Masten // Educational Resilience in inner-city America: challenges and prospects / M.C. Wang, E.W. Gordon (Eds.). – Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1994. – P. 3–25.

55. *Masten, A.S.* The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children / A.S. Masten, J.D. Coatsworth // American Psychologist. – 1998. – V. 53. – P. 205–220.

56. *Rutter, M.* Psychosocial resilience and protective mechanisms / M. Rutter // Risk and protective factors in the development of psychopathology / J. Rolf, A.S. Masten, D. Cicchetti, K.H. Nuechterlein, S. Weintraub (Eds.). – Cambridge : Cambridge University Press, 1990. – P. 181–214.

57. *Rodgers, A.Y.* Multiple sources of stress and parenting behavior / A.Y. Rodgers // Children and Youth Services Review. – 1998. – V. 20. – № 6. – P. 525–546.

58. *Sroufe, L.A.* The development of the person: The Minnesota study of risk and adaptation from birth to adulthood / L.A. Sroufe, B. Egeland, E. Carlson, W.A. Collins. – New York : Guilford Press, 2005.

59. *Wan, M.C.* Educational resilience in inner cities / M.C. Wan, G.D. Haertel, H.J. Walberg // Educational Resilience in inner-city America: challenges and prospects / M.C. Wang, E.W. Gordon (Eds.). – Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1994. – P. 45–72.

60. *Walsh, F.* A family resilience framework / F. Walsh // Family Process. – 2003. – V. 42. – P. 1–18.

# СУБЪЕКТИВНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ О КРИТЕРИЯХ СВОЕЙ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ

***О.А. Плющева***

**Плющева Ольга Александровна** – соискатель Института психологии РАН, ведущий психолог-супервизор Автономной некоммерческой организации «Проект СО-действие» (г. Москва).

Контактный адрес: plolal@yandex.ru

В исследовании обсуждается тема жизнеспособности специалистов помогающих профессий, имеющая значение для оценки факторов риска и защиты, а также мер профилактики профессионального выгорания. В эксперименте приняли участие психологи-консультанты «горячей линии» по онкологии. Для выполнения поставленных задач был применен метод семантического анализа. В результате были получены критерии, распределенные на несколько подгрупп, выделяемые самими специалистами как защитные и ресурсные.

***Ключевые слова:*** жизнеспособность, жизнеспособность специалистов помогающих профессий, факторы риска, защитные факторы, профессиональное выгорание, личные качества и характеристики, внутренние и внешние ресурсы специалистов.

Тема жизнеспособности в психологической среде впервые зазвучала в 1942 г., когда М. Сковайл обратила внимание на «удивительную жизнеспособность» детей войны. С новым интересом и значением к этому термину вновь обратились только в 60–70-х гг. XX в. В 1968 г. Б.Г. Ананьев опубликовал свой труд, где рассматривал жизнеспособность как способность человека к эффективному функционированию [1]. В зарубежной же психологии с 1976 г. понятие «жизнеспособность» (resilience) вводится Н. Гармези в тематику изучения детской патопсихологии для осмысления тех причин, которые способствуют выживанию детей в трудных жизненных условиях [9].

В настоящее время феномену жизнеспособности в зарубежной науке посвящены многочисленные исследования, носящие междисциплинарный характер. В психологии, биологии, экономике, экологии, философии и других науках к этому феномену обращаются, как правило, с пониманием его междисциплинарности. В отечественной же науке жизнеспособность до сих пор является малоизученным феноменом. В русле психологии человека наиболее последовательно эта проблема рассмотрена в работах А.В. Махнача, А.И. Лактионовой и Е.А. Рыльской [6; 8; 15].

Наш интерес к данной проблеме возник на стыке изучения проблемы профессионального выгорания специалистов помогающих профессий и формирования тех их способностей, которые могли бы противостоять этому феномену и использоваться в качестве регуляторного механизма человека как субъекта труда. Л.Г. Дикая подчеркивает важность изучения личностного потенциала, включающего сочетание различных характеристик и свойств личности, отличающихся по своему уровню, но одинаковых по своей направленности, могущих оказывать непосредственное влияние на эмоциональное выгорание специалиста [4; 5].

По словам Б.Г. Ананьева, человек как субъект трудовой деятельности обладает определенными потенциалами – трудоспособностью, работоспособностью, мотивационной активностью, ценностными ориентациями, собственно практическим опытом и специальными способностями. Кроме данной формы деятельности, человек вовлечен в общение и познание, выражающиеся в коммуникациях, консолидации, привязанностях, умственной, духовной активности и пр. [2]. Межличностные и межгрупповые взаимосвязи, самообразование, постоянный мыслительный поиск в самом процессе труда создают столь обширное многообразие опыта, насыщенного постоянными эмоциональными проявлениями и поведенческим выбором, что столкновение с дополнительными объективными трудностями предлагает нам вновь и вновь ответить на вопрос: из чего же складывается наша способность к выживанию и преодолению невзгод? В чем отличие людей, имеющих высокий уровень жизнеспособности, от тех, чью жизнеспособность мы можем охарактеризовать как слабую?

«Способности» в широком смысле слова рассматриваются как «индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определенного рода деятельности». Они не сводятся к знаниям, умениям и навыкам и обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами деятельности [3: с. 1139]. И если мы применяем описанные характеристики к понятию «жизнеспособность человека» как специалиста, то какие же индивидуальные особенности личности (и только ли они?) могут помочь ему в осуществлении полноты его жизни и собственной самореализации? Как они проявляются в качестве защиты в тот момент трудовой деятельности, когда он подвергается стрессовым условиям и профессиональным рискам?

Рассмотрим вначале понимание термина «жизнеспособность человека» разными учеными. А.В. Махнач, исследуя жизнеспособность в разных науках, предлагает понимать ее как способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью восстанавливаться и использовать для этого все имеющиеся внутренние и внешние ресурсы. Это способность человека к жизни во всех ее проявлениях, способность к существованию и развитию [8]. А.И. Лактионова, проводя аналогию жизнеспособности с адаптацией человека, предлагает к рассмотрению уровневую структуру, совпадающую с уровневой организацией человека. Таким образом, тесно взаимосвязанные друг с другом и с окружающей средой физиологический, психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни представляют в жизнеспособном субъекте оптимальный способ их индивидуальной интеграции. Исходя из этого автором предлагается следующее определение жизнеспособности: «жизнеспособность – это индивидуальная способность человека к управлению собственными ресурсами, обеспечивающая высокий предел личностной психической адаптации в контексте развития личности, а также социальной и профессиональной самореализации человека в условиях социальных, культурных норм и средовых условий» [7: с. 113–114].

Е.А. Рыльская вводит в круг изучения жизнеспособности коммуникативный аспект жизнедеятельности человека, определяя жизнеспособность, таким образом, как интегральную возможность качественно своеобразного становления в сфере социального бытия, реализуемую в форме универсальной смыслотворческой коммуникабельности [14]. Еще одно определение жизнеспособности как социально-психологического феномена принадлежит А.А. Нестеровой, подчеркнувшей в нем системность качества личности, «характеризующегося органическим единством индивидуальных и социальных способностей человека к эффективному применению средств позитивного самовыражения и самореализации в рамках конкретных социальных условий жизни» [12: с. 61].

Таким образом, приводя эти определения, мы обнаруживаем, что жизнеспособность человека представляется исследователям как многогранный, междисциплинарный и содержащий несколько уровней феномен.

В основании всех существующих моделей жизнеспособности мы наблюдаем выделение двух категорий факторов: риска и защиты. Анализируя профессиональное выгорание специалистов, мы столкнулись с тем, что в понимании этого феномена как синдрома основной упор в его изучении делается на собственно его симптоматике и методах возможного изменения состояния специалиста. Такой подход ближе к медицинской модели рассмотрения болезни, где основное внимание уделяется патогенным факторам, симптомам и способам лечения, в то время как система профилактики и противостоящие болезни силы иммунитета остаются на второстепенных ролях. Похожая ситуация наблюдается и в области изучения синдрома профессионального выгорания. В большинстве случаев внимание обращается на факторы риска, а факторы защиты остаются вне интереса исследователя. Вместе с тем именно эти факторы защиты формируют феномен жизнеспособности человека.

В ряде исследований жизнеспособности, проведенных западными учеными (Garmezy, 1983; Haase, 2004; Rutter 1990; Smith, 1982; Werner, 1993 [9]), было выделено три категории защитных факторов человека, оказавшегося в ситуации влияния риска:

- индивидуальные защитные факторы: мужественное преодоление трудностей, надежда, духовность и др.;
- семейные защитные факторы: семейная атмосфера, поддержка семьи, ее ресурсы и сплоченность;
- внешние защитные факторы: ресурсы здоровья, система социальной защиты и социальной интеграции.

Первая группа индивидуальных характеристик жизнеспособности человека включает в себя наиболее обширную область переменных. Здесь находятся и свойства характера и темперамента личности, интеллектуальных способностей, коммуникативных навыков и навыков решения проблем. В исследованиях выделяются такие переменные, как самоэффективность, позитивная самооценка, внутренний локус контроля, положительное видение перспективы будущего, чувство оптимизма и вера в ценность себя как человека (Rutter, 1985, Jacelon, 1997, Wyman et al., 2000, Olsson et al., 2003 [9]). Жизнеспособность, в свою очередь, оказывает влияние на развитие таких индивидуальных характеристик, как саморегуляция, выбор стратегий совладания и видов предпочитаемых психологических защит.

Многочисленными исследованиями измерения жизнеспособности выделяется в основном шесть взаимосвязанных ее компонентов (пять внутренних и один внешний) [9]:

- самоэффективность (ожидания человека и его вера в свою эффективность и мобилизацию когнитивных ресурсов для достижения желаемых целей на основе адекватной самооценки);
- настойчивость (упорство и самодисциплина индивида, его желание продолжить борьбу за восстановление баланса, активно вовлекаясь в разработку новых целей и планов);

• совладание и адаптация (приспособление и эмоциональная, когнитивная, поведенческая саморегуляция индивида в неблагоприятных условиях жизни);

• внутренний локус контроля (ответственность за настоящие результаты и восприятие индивидом возможности влиять на ход событий в будущем);

• религиозная вера, духовная жизнь (уровень духовного и нравственного развития, исполнение религиозных обрядов);

• семейные и социальные взаимосвязи (эмоциональная близость и поддержка между членами семьи и межличностные связи).

Также близкой к нашему исследованию жизнеспособности специалистов помогающих профессий является модель Л. Полк, включающая четыре паттерна жизнеспособности [9; 16].

*Диспозиционный паттерн*: уверенность в себе, самооценка, хорошее физическое здоровье и прочие аспекты индивидуальности, проявляющиеся в условиях стресса.

*Реляционный паттерн* (*паттерн отношений*): роль человека в обществе, его отношения с другими людьми.

*Ситуационный паттерн*: способность к принятию решений, оценке ситуации в целом и принятию соответствующих мер в ответ на стрессовую ситуацию.

*Философский паттерн*: мировоззрение человека, его жизненная парадигма, переработка смыслов полученного им опыта.

Описанные в модели четыре паттерна жизнеспособности, по нашему мнению, могут более точно, чем остальные модели, описывать критерии жизнеспособности человека в рамках его профессиональной деятельности как субъекта труда.

Итак, обращаясь к рассмотрению жизнеспособности специалистов помогающих профессий, мы считаем необходимым учитывать те ее компоненты, которые выделены в исследованиях ученых разных теоретических направлений. Однако большинство зарубежных исследований проведены в сфере психологии развития и психопатологии. Специфика же жизнеспособности человека-профессионала изучена крайне мало. В связи с этим актуальность нашего исследования определена недостаточной разработкой темы жизнеспособности профессионала, ее компонентов и факторов защиты и развития этой интегративной характеристики человека.

Задачей исследования является определение критериев жизнеспособности специалистов помогающих профессий, а именно тех, которые помогают им противостоять стрессам и профессиональному выгоранию.

**Проведение эмпирического исследования.** Для реализации поставленных нами задач мы провели эмпирическое исследование. На первом его этапе были определены исследовательская выборка и методы исследования, вторым этапом стало проведение самого экспериментального исследования и обработка его результатов. В завершающем этапе мы провели сравнительный анализ полученных данных с теми, которые были получены нами в ходе теоретического изучения материала.

Выборкой на первом этапе исследования стали психологи-консультанты, работающие волонтерами на «горячей линии» по вопросам онкозаболеваний. Всероссийская «горячая линия» по вопросам онкологии с 2007 г. осуществляет свою деятельность в рамках Автономной некоммерческой организации по оказанию психологической помощи и социального консультирования онкологических больных и их близких «Проект СО-действие».

В исследовании приняли участие 51 человек (мужчины и женщины от 25 до 50 лет). Из числа опрошенных 26 человек работают на «горячей линии» на момент проведения опроса, а 25 работали ранее, но в настоящее время уже не работают на ней по тем или иным причинам более шести месяцев.

Следует отметить, что работа, осуществляемая на этой линии, представляет собой кризисное консультирование. Аудитория линии – люди, попавшие в сложную жизненную ситуацию, часто находящиеся в эмоционально тяжелом и неустойчивом состоянии, что является дополнением к специфике работы на «горячих линиях» и «телефонах доверия» в целом, а именно непредсказуемостью темы и состояния каждого следующего звонящего, варьирующихся от абонентов с суицидальными намерениями до манипулирующих, развлекающихся абонентов. Это краткое описание деятельности психолога-консультанта «горячей линии» является прямым риском формирования синдрома профессионального выгорания [13]. Представленная в нашем исследовании выборка специалистов вполне отвечает поставленным задачам, а именно выявлению критериев жизнеспособности специалистов, способствующих профилактике у них синдрома профессионального выгорания.

На следующем этапе нашего эмпирического исследования мы изучили представления специалистов о тех критериях, которые они сами для себя определяют как защитные и ресурсные. Для осуществления этого мы предложили им ответить на вопросы анкет (опрос был проведен в режиме он-лайн).

В интересующих нас исследовательских целях мы отобрали один вопрос и четыре незаконченных предложения из числа содержащихся в анкетах.

– Что помогало и поддерживало вас во время работы на «горячей линии»?

– Личными качествами, помогающими мне в работе на линии, я вижу…

– Моим ресурсом в работе является…

– В этой работе мне помогает то, что…

– Профилактикой профессионального выгорания мне служит…

Для обработки полученных ответов был использован метод контент-анализа, который позволяет объективно и при этом количественно оценить содержание ответов респондентов. Контент-анализу был подвергнут текст из 129 ответов. Полученные ответы объединили в подгруппы по близким друг другу значениям. Нами были выделены пять групп понятий, отражающих способность респондентов поддерживать свои защитные функции и противостоять профессиональному выгоранию.

1. «*Атмосфера коллегиальности*». Эта группа включала такие понятия, как: поддержка/помощь коллег, общение с коллегами, похвала коллег, обмен опытом, помощь руководителя, замечательное руководство, отношение администрации, корпоративная культура, дружный коллектив, хорошие отношения в коллективе, приятные люди, сопричастность, единство, забота, отсутствие вакуума и пр.

2. «*Профессиональное совершенствование*». Данная группа объединяла такие понятия, как: профессиональный рост, профессиональные навыки, интерес к работе, интерес к психологии, применение профессиональных знаний, желание учиться, обучение, саморазвитие, информированность, доступ к информации, знание признаков выгорания, соблюдение рекомендаций и пр.

3. «*Супервизия*». В эту группу объединены понятия, в которых специалисты непосредственно определяли супервизию как фактор, поддерживающий в столкновении с профессиональными сложностями. Здесь важно отметить, что тому уровню внимания, которое супервизия заняла в ответах специалистов на вопросы анкеты, безусловно, способствовала организованная система работы в «Проекте СО-действие», в которой супервизии уделялось достаточное внимание.

4. «*Хобби*». Эта группа включала следующие понятия: смену деятельности, хобби, чтение, спорт, музыку, пение, рисование, кулинарию, просмотр фильмов, прогулку, природу, медитацию, йогу и пр.

5. «*Условия работы*». Сюда мы включили такие понятия, как: условия работы, комфорт, комфортная атмосфера, личное пространство, свобода выбора, свободный график, свободное время, организация рабочего времени, структурированность, техническая поддержка, четкость работы, отдых и пр.

Выделенные нами группы понятий перечислены в порядке значимости для респондентов. Ниже представлена диаграмма соотношений между группами, распределение указывает на количество упоминаний (выборов) понятий данной группы в тексте (рисунок).

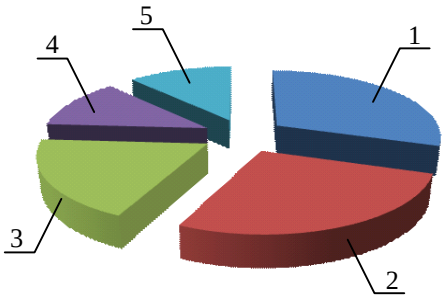


Рисунок. Соотношение, %, выборов между группами понятий, полученных из ответов респондентов (n = 51): *1* – атмосфера коллегиальности (30 %); *2* – профессиональное совершенствование (27 %); *3* – супервизия (19 %); *4* – хобби (12 %); *5* – комфортные условия работы (12 %)

Дополнительное представление о разбросе полученных данных в соответствии с тем, какое значение имела та или иная подгруппа согласно вопросам анкеты, можно получить из таблицы (цифры указывают на количество упоминаний понятий в ответах респондентов).

*Таблица*

**Распределение выборов понятий по группам в соответствии с предъявляемыми вопросами анкет**

| Группа понятий | Вопросы | | | | | Итого |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Что помогало и поддерживало вас во время работы на «горячей линии»? | Личными качествами, помогающими мне в работе на линии, я вижу… | Моим ресурсом в работе является… | В этой работе мне помогает то, что… | Профилактикой профессионального выгорания мне служит… | |
| Атмосфера коллегиальности | 25 | – | 19 | 22 | 3 | 69 |
| Профессиональное совершенствование | 14 | 6 | 18 | 12 | 12 | 62 |
| Супервизия | 14 | – | 6 | 6 | 18 | 44 |
| Хобби | – | – | 13 | – | 16 | 29 |
| Условия работы | 7 | – | 2 | 8 | 11 | 28 |

Ответы, не подходящие под категорию описываемых выше групп понятий, а также ответы-реакции на незаконченное предложение, касающееся личных качеств специалиста, помогающих ему в работе, мы обработали отдельно. Результаты анализа позволили выделить следующие категории качеств и факторов, способствующих жизнеспособности специалистов (приведена частота выборов в ответах респондентов, %).

*Личностные черты специалистов, помогающие им в работе,* – 23 % выборов (перечислены в порядке значимости для респондентов от А к В).

А. Стрессоустойчивость, спокойствие.

Б. Коммуникабельность, ответственность, рефлексия, внутренняя работа, чувство юмора.

В. Уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, желание преодолевать трудности.

*Характеристики специалистов, названные «Направленность на Другого»,* – 22 % выборов (перечислены в порядке значимости от А к Г).

А. Эмпатия.

Б. Сочувствие, гуманизм.

В. Доброжелательность, доброта, сопереживание, принятие, понимание.

Г. Уважение к человеку, сострадание, терпение, толерантность, безоценочность, отзывчивость, умение позволять людям быть самими собой, вера в Другого.

*Способности и умения специалистов, помогающие им в работе,* – 14 % выборов (перечислены в порядке значимости от А к В).

А. Умение слушать, умение соблюдать границы с клиентами.

Б. Умение находить ресурс клиента.

В. Способность учиться, хорошая память, умение молчать, умение говорить, умение быстро ориентироваться, скорость мысли, понимание своих ограничений.

*Желание помогать* – 10 % выборов.

*Семья* – 7 % выборов.

*Ряд понятий были объединены в категорию «Личное»* – 6 % выборов: личные ресурсы, личная заинтересованность, прохождение личной психотерапии, желание помочь себе.

*Опыт* (личный, профессиональный, приобретенный опыт, опыт других, открытость новому опыту и пр.) – 5 % выборов.

*Желание получать благодарность и понимание своей нужности* – 5 % выборов.

*Общение и общительность* – 3 % выборов.

*Вера* – 2 % выборов.

*Сон* – 2 % выборов.

*Защитные ритуалы* – 1 % выборов.

В результате проведенного исследования нам удалось выделить несколько подгрупп понятий, оцениваемых самими специалистами как защитные и ресурсные.

Наибольшее количество упоминаний в тексте ответов респондентов заняли такие группы понятий, как: атмосфера коллегиальности, профессиональное совершенствование (в эту же группу мы бы отнесли группу «супервизия»), и группы личностных черт, способностей, умений и интересов, а также наличие гуманистических ценностей у специалистов. Из личностных черт, способностей и склонностей наибольшее количество повторений набрали такие понятия, как: стрессоустойчивость, спокойствие, умение слушать, умение соблюдать личностные границы, желание помогать людям и эмпатия. Таким образом, можно говорить о том, что перечисленные категории являются наиболее значимыми для специалистов факторами защиты в ситуациях профессионального риска, способствующими сохранению их жизнеспособности как профессионалов.

Менее значимыми, но также упоминаемыми специалистами в качестве своих ресурсов понятиями были: комфортные условия работы, наличие хобби, семейная поддержка, возможность приобретать и применять имеющийся опыт, возможность ощутить чувство своей нужности и значимости для других людей, а также общение, вера, сон и защитные ритуалы как ресурсы.

На завершающем этапе исследования мы провели сравнение полученных нами критериев, расцениваемых нами как факторы жизнеспособности, с теми, которые выдвигались рядом авторов и рассматривались нами выше.

Полученные нами результаты можно напрямую сопоставить с тремя категориями жизнеспособности (Werner, Smith, 1982): а) индивидуальными диспозиционными характеристиками; б) поддержкой семьи и ее сплоченностью; в) внешней системой поддержки [9; 17]. В числе первой категории будут находиться все перечисленные респондентами личностные качества, способности, потребности и умения, а также гуманистические ценности и ресурсы (вера, опыт, хобби, сон). К категории семейной поддержки и сплоченности мы отнесем, кроме собственно «семьи» и «общения», понятия, обозначенные группой «атмосфера коллегиальности» как наиболее близкой по значению и характеризующейся в ответах респондентов такими перечислениями понятий, как поддержка, дружба, сопричастность, единство, забота. С третьей категорией в нашем исследовании соотносятся такие понятия, как условия работы и частично профессиональное совершенствование, включающее факторы

социальной защиты и интеграции с профессиональным сообществом.

Кроме того, полученные нами критерии воспроизводятся в описанной А.В. Махначем модели из шести взаимосвязанных компонентов, где пять являются внутренними и один – внешним [9].

1. С компонентом «самоэффективность» соотносятся в нашей работе понятия «стрессоустойчивость», «спокойствие», получившее высокий процент выборов в ответах респондентов, «уверенность», «сдержанность», «самоуважение», «позитивность», «рассудительность» и прочее.

2. С компонентом «настойчивость» мы можем соотнести такие понятия из категории личностных черт, как самодисциплина и желание преодолевать трудности.

3. С компонентом «совладание и адаптация» мы соотносим способности и умения специалистов, среди которых в ответах упоминались: умение соблюдать личностные границы, умение находить ресурс – свой и другого, способность учиться, умение быстро ориентироваться, понимание своих ограничений, сюда же мы отнесли бы упоминаемые в выборах хобби и сон.

4. С компонентом «внутренний локус контроля» мы соотносим ответственность, рефлексию, осознанность выбора.

5. С компонентом «религиозная вера, духовная жизнь» как категорией нравственного развития – веру, гуманизм (сюда же мы причислили понятия, выделенные в группе «направленность на Другого», желание помогать), использование защитных ритуалов.

6. С внешним компонентом «семейные и социальные взаимосвязи» мы соотносим ответы, наиболее часто упоминавшиеся нашими респондентами, объединенные нами в группу «атмосфера коллегиальности», – поддержка коллег, общение, обмен опытом, корпоративная культура, сопричастность, ощущение своей нужности и прочее, а также выделяемое понятие «семья» как ресурс. Некоторые понятия нашего исследования не нашли своего отражения в этих шести компонентах, в их числе: условия работы и большая группа понятий, объединенных названием «профессиональное совершенствование».

Выделенные в нашем исследовании критерии также можно сопоставить и с моделью Л. Полк [16], включающей четыре паттерна жизнеспособности. К диспозиционному мы отнесем такие понятия наших респондентов, как уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, стрессоустойчивость и прочее. К реляционному – общение с коллегами, корпоративную культуру, ощущение собственной нужности и пр. К ситуационному – умение быстро ориентироваться, сохранять личностные границы, понимать свои ограничения и прочее. К философскому – категории гуманизма и верований. В данном случае перечисленные четыре паттерна так же, как и в шестикомпонентной модели, не исчерпали полученных нами категорий. Такие понятия, как условия работы, профессиональное совершенствование, хобби, опыт, в рамках изучения критериев жизнеспособности специалиста выходят за пределы этой модели и могут быть учтены в модели, отражающей жизнеспособного человека как субъекта трудовой деятельности, которую еще предстоит изучить.

**Заключение.** Таким образом, классификации феномена жизнеспособности, принятые разными исследователями, могут быть применены к изучению жизнеспособности специалистов, работающих в сфере «человек–человек», где синдром профессионального выгорания встречается чаще, чем в других областях профессий. Данные классификации могут служить основой для выделения той модели, которая рассмотрит жизнеспособность в более узком ее значении – как жизнеспособность человека-профессионала.

Полученные нами результаты могут быть полезны и в практической деятельности. Так, они могут быть учтены при проведении мероприятий по профотбору специалистов на ту или иную деятельность, а также при выборе методов и мероприятий, проводимых в целях психопрофилактики синдрома выгорания. На основании результатов нашего исследования мы можем говорить о важности применения в организации кризисной «горячей линии», поддержания качества оказываемой ею помощи и уменьшения текучести кадрового состава таких мероприятий, как: корпоративные встречи, направленные на сплочение, обмен опытом и общение между коллегами; регулярное прохождение сотрудниками курсов повышения квалификации или обучающих тренингов; супервизии; соблюдение режима труда и отдыха, создание комфортных условий для трудовой деятельности; поддержание ценностных ориентаций и личных ресурсов сотрудников; использование возможностей для поощрения сотрудников и получения ими благодарности за свой труд. Отдельно хочется сделать акцент на категории «супервизия», занявшей высокий процент упоминаний среди защитных факторов специалистов. Несмотря на то что ряд исследовательских работ и практический опыт подтверждают важность этого метода в профилактике синдрома выгорания [10; 11; 13], он до сих пор не является регулярным и тем более привычным способом психопрофилактики. Наше исследование еще раз дало возможность подтвердить необходимость внедрения этого метода в качестве обязательного для специалистов помогающих профессий.

Итак, в настоящее время феномену жизнеспособности посвящены многочисленные исследования, носящие междисциплинарный характер, однако большинство из них проведены за рубежом. Жизнеспособность профессионала до сих пор практически не изучается, что и заставило нас обратить внимание на эту область знаний. С нашей точки зрения, проблема жизнеспособности профессионала является особенно актуальной для профессий системы «человек–человек»: психологов, медиков, социальных работников, юристов и др.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило выделить наиболее значимые критерии в представлениях психологов-консультантов о факторах своей профессиональной защиты, своей жизнеспособности. Полученные результаты предваряют большую тему изучения жизнеспособности специалистов помогающих профессий и могут быть в дальнейшем применены в практических целях.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Ананьев, Б.Г.* Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.

2. *Андреева, Т.В.* Идеи Б.Г. Ананьева и эмпирическое исследование жизненного пути личности / Т.В. Андреева // Вестник С-Пб ун-та. – 2008. – № 1. – С. 52–59.

3. Большой энциклопедический словарь. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Рос. энцикл.; СПб. : Норинт, 1999. – 1456 с.

4. *Дикая, Л.Г.* Самоактуализационный личностный потенциал и профессиональное выгорание педагогов / Л.Г. Дикая, С.А. Наличаева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2012. – № 2 (34). – С. 62–71.

5. *Дикая, Л.Г.* Феномен эмоционального выгорания профессионала в контексте метасистемного подхода / Л.Г. Дикая // Социальная психология труда: Теория и практика. В 2 т. Т. 1. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 328–350.

6. *Лактионова, А.И.* Жизнеспособность в структуре психологических понятий / А.И. Лактионова // Вестник МГОУ. – 2010. – № 3. – С. 11–15. – (Сер. «Психологические науки»).

7. *Лактионова, А.И.* Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход / А.И. Лактионова // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2014. – С. 109–126.

8. *Махнач, А.В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие / А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2012. – Т. 33. – № 6. – С. 84–98.

9. *Махнач, А.В.* Жизнеспособность человека: измерение и операционализация термина / А.В. Махнач // Психологические исследования проблем современного российского общества / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 54–83.

10. *Махнач, А.В.* Концептуализация случая как методика проведения супервизии / А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 81–92.

11. *Махнач, А.В.* Опыт представления и обсуждения концептов на супервизиях семейных консультантов / А.В. Махнач // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 2. – С. 100–109.

12. *Нестерова, А.А.* Феноменология жизнеспособности личности в трудных жизненных ситуациях / А.А. Нестерова // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2011. – № 4. – С. 51–62.

13. *Плющева, О.А.* Практика супервизии в профилактике СЭВ у консультантов Горячей линии / О.А. Плющева // Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий : сб. материалов конф. – М. : МГППУ, 2015. – С. 71–75.

14. *Рыльская, Е.А.* К вопросу о психологической жизнеспособности человека: концептуальная модель и эмпирический опыт / Е.А. Рыльская // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 8. – № 3. – С. 9–38.

15. *Рыльская, Е.А.* Психологические критерии, условия и средства развития жизнеспособности человека: теоретический анализ и перспективы исследования / Е.А. Рыльская // Наука и школа. – 2009. – № 5. – С. 48–51.

16. *Polk, L.V.* Toward a middle-range theory of resilience / L.V. Polk // Advances in Nursing Science. – 1997. – Vol. 19. – P. 1–13.

17. *Werner, E.E.* Vulnerable but invincible: A study of resilient children / E.E. Werner, R.S. Smith. – N.Y. : McGraw-Hill, 1982.

# ПСИХИЧЕСКАЯ ГИБКОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ КАК РЕСУРС РЕАБИЛИТАЦИИ КЛИЕНТА

***С.В. Смирнова***

***С.Р. Зенина***

**Смирнова Светлана Викторовна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Контактный адрес: smirnova2001@mail.ru

**Зенина Светлана Рашидовна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Контактный адрес: s_zenina@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы психической гибкости специалиста как ресурса реабилитации клиента. Описаны результаты исследования психической гибкости студентов, обучающихся по специальности «Клиническая психология», по направлению «Психология», а также работающих специалистов. Проведенное исследование и его результаты выступают одним из элементов оценки эффективности внедрения в образовательный процесс программы по развитию психической гибкости студентов как ресурса реабилитации клиента. В результате исследования установлено, что наиболее развитым и соответствующим модели специалиста-практика элементом психологической гибкости выступает сенситивная ригидность.

***Ключевые слова:*** адаптация, аллопластическая и аутопластическая адаптация, гибкость, ригидность, адаптационная модель, профессиональная компетентность.

Достижение человеком с ограниченными возможностями максимальной самостоятельности и независимой жизни как высокого качества социализации и предпосылки для самореализации имеет сущностный для жизнедеятельности смысл. Сегодня очень трудно найти абсолютно здорового человека, поскольку для того, чтобы жить и успешно функционировать в чрезвычайно гибком и динамичном обществе, человеку необходимо обладать высокой лабильностью восприятия окружающего мира, быть стрессоустойчивым, способным к смене сформировавшихся стереотипных установок и моделей поведения.

Понятие психического здоровья включает: позитивное отношение человека к самому себе; гибкое восприятие себя в различных социальных ролях; адекватную самооценку и самоанализ своих действий, а также способность человека моделировать свое поведение, адаптируя его в контексте с жизненной ситуацией.

В Психологическом словаре под ред. В.П. Зинченко и Б.Г. Мещерякова (1996) адаптивность характеризуется как изменчивость поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других, исходя из понимания двуединой природы человеческой деятельности, которая, оставаясь адаптивной, является, вместе с тем, преобразовательной.

Следует отметить, что в современной психологии широко используют понятия аллопластических и аутопластических изменений и соответственно различают две разновидности адаптации.

*Аллопластическая адаптация* осуществляется теми же изменениями во внешнем мире, которые личность совершает для приведения его в соответствие со своими потребностями. При этом адаптивные ресурсы и механизмы личности мобилизуются для реконструкции реальной социальной ситуации, а сама личность претерпевает сравнительно небольшие и в основном положительные изменения (приобретение новых знаний и навыков, социальной компетентности).

*Аутопластическая адаптация* обеспечивается изменениями структурных элементов личности, с ее помощью происходит приспособление к среде. Эта адаптационная модель, способствующая гармонии человека со средой и личностной гармонии человека, имеющего возможность реализовать свой потенциал, не сковывая себя рамками и ограничениями, может быть реализована при условии и достаточном развитии психической гибкости личности для реагирования на латентные признаки ситуаций, требующих инноваций.

На наш взгляд, данная адаптационная модель согласовывается с концепцией В.М. Русалова, который описывает личность как систему с подсистемами разной степени жесткости-гибкости. Жесткая подсистема ассоциируется с обеспечением самостоятельности и устойчивости, а гибкая подсистема связана с обеспечением адаптивного взаимодействия индивидуальности с внешним миром, социальной средой через реализацию внутреннего потенциала человека. Стремление к развитию, расширению моделей пове-

дения, тенденция к выражению и проявлению всех способностей личности есть главное условие для формирования психического здоровья человека в момент вступления личности в новые отношения с окружающим миром [1].

Обращаясь к системе образования, А. Маслоу писал о необходимости воспитания человека нового типа, который бы не чувствовал себя потерянным в быстроизменяющемся мире, человека, которого изменения воодушевляли бы, человека, способного к импровизации, уверенного, мужественного, сильного человека, который мог бы с честью и с радостью встретить неожиданную, новую для него ситуацию.

На наш взгляд, этот призыв применим не только к системе общего, но и специального образования. Отказ от наличных стереотипов в системе специального образования и фиксированных форм поведения благоприятствует становлению личности, которая находится в поиске необычных, нетривиальных способов взаимодействия со своим окружением, что позволяет успешно решать возникающие проблемы, обнаруживать выход из казалось бы неразрешимых ситуаций, адекватно реагировать на новое, незнакомое, непонятное (Е.П. Варламова; Ю.В. Варданян).

Это предусматривает «принятие себя», внутреннюю удовлетворенность жизнью, способность адаптироваться в наиболее сложных, непредсказуемых ситуациях. Чем более непростой оказывается среда, в которой человеку приходится действовать, тем чаще от него требуется проявление способностей к изменению.

По мнению К. Роджерса, главный побудитель отказа от стереотипной деятельности – стремление человека реализовать себя, проявить свои возможности. Это направляющее начало выражается во всех формах органической и человеческой жизни как стремление к развитию, расширению, совершенствованию, зрелости, тенденция к демонстрации всех способностей организма и «Я». При этом одним из условий психической целостности и здоровья личности является гибкость в оценке самой себя, умение под напором опыта оценивать ранее сформировавшуюся систему ценностей.

Все вышеописанные характеристики психически здоровой личности сводятся к общей: такая личность флексибильна, гибка в своем подходе к жизни, восприимчива к окружающим стимулам, свободна и стремится к экспрессии. Ей присуща так называемая гибкая адаптация, способствующая не только внешней гармонии человека со средой, но и внутренней личностной гармонии человека, имеющего возможность реализовать свой личностный потенциал в успешно выполняемой деятельности, не сковывая себя рамками и ограничениями.

Нарушения физического и психического здоровья создают препятствия для самоактуализации человека и его личностного роста.

Сказанное выше требует пристального внимания к подготовке специалистов, способных оказать помощь в развитии личностного ресурса и решении психологических проблем человека с ограниченными возможностями.

При этом следует отметить, что содействие формированию готовности человека к профессиональному самоопределению на всех этапах его профессионального становления выступает сегодня в качестве одной из приоритетных задач образования. Профессиональное развитие предполагает активное качественное преобразование профессионалом своего внутреннего мира, приводящее к новому способу миропонимания и жизнедеятельности [1].

Становление профессиональной компетентности социальных педагогов и психологов в процессе получения высшего образования происходит циклично: от поэтапных задач профессионально-личностного развития к результату, выраженному в овладении профессией. Многотипность решаемых задач обусловливает разнообразие необходимых профессиональных умений и навыков. Это достижимо при решении ряда вопросов, среди которых наибольшую актуальность приобретают определение психологических механизмов и создание образовательных условий, при которых обучающийся в вузе студент становится не просто студентом, а формирующимся специалистом, при этом накопленный потенциал знаний обеспечивает поступательное саморазвитие профессиональной компетентности в условиях моделируемой или реальной профессиональной деятельности.

Однако следует отметить, что традиционная информационно-сообщающая система перестает удовлетворять профессионально-личностным запросам в саморазвитии, самореализации [2; 5].

В центре внимания психологической службы образования должны оказаться вопросы профилактики нарушений личностного развития и поиска ресурсов психического здоровья [4; 5].

Анализ психологической литературы позволяет сделать вывод о том, что одним из таких ресурсов является психическая флексибильность, обеспечивающая готовность адекватного реагирования на новые жизненные ситуации и тем самым способствующая сохранению психического здоровья и оптимизации самореализации не только профессионала, но и его клиентов [2; 3].

В Амурском государственном университете разработана и внедряется программа развития психической флексибильности студентов, обучающихся по специальности «Клиническая психология». Данная программа направлена на формирование нового зна-

чимого опыта будущих специалистов помогающих профессий по разрешению сложных проблем, на созидание способностей к их позитивной дезинтеграции и готовности к изменениям у клиентов.

В связи с тем что программа построена на основании структурно-уровневого подхода, перед участниками ставятся задачи, направленные на осознание связей «организм–личность – ситуация – успешный выход из проблемной ситуации» в интерперсональном контексте собственной личности. Содержание программы нацелено на достижение готовности к решению задач путем поиска и использования внутренних резервов комплексной самореализации личностного потенциала, это приводит к развитию профессионально-личностных новообразований, которые обусловливают становление профессиональной компетентности будущего специалиста и снятие стереотипа ограничения возможностей с клиента [5–7].

На базе Амурского государственного университета было организовано эмпирическое исследование психической гибкости будущих специалистов, обучающихся по специальности «Клиническая психология».

Исследование было начато в 2011 г. В нем участвовала группа студентов, обучающихся по специальности «Клиническая психология» (14 человек). В качестве контрольной группы выступили студенты, обучающиеся по направлению «Психология» (12 человек). Также к исследованию были привлечены шесть клинических психологов, работающих на клинических базах г. Благовещенска. Стаж работы специалистов, принявших участие в исследовании, от 4 до 9 лет.

Для студентов специальности «Клиническая психология» была разработана и внедрена программа развития психической флексибильности. Студенты, обучающиеся по направлению подготовки «Психология» и принявшие участие в исследовании, не были включены в действие программы развития психической флексибильности.

Исследование проводилось с помощью методики «Томский опросник ригидности» (Г.В. Залевский) [9].

В исследовании было сделано три замера. Первый замер проведен для студентов обеих групп на первом курсе обучения, второй замер сделан после пятого семестра (два с половиной года обучения), и третий замер сделан на четвертом курсе обучения. Это было связано с тем, что срок обучения студентов-психологов, являющихся контрольной группой, составляет четыре года.

На рис. 1 представлены данные об уровне ригидности студентов, обучающихся по специальности «Клиническая психология».

Из рис. 1 видно, что существует динамика в оценке студентами своей ригидности. Самый большой сдвиг визуально обнаруживается по шкале общей ригидности. Средний балл по данной шкале на первом курсе соответствует высокому уровню, тогда как на четвертом курсе он соответствует низкому уровню.

На рис. 2 представлена динамика уровня ригидности студентов, обучающихся по направлению «Психология».

Очевидно, что значимой динамики в уровне как общей, так и парциальных видов ригидности не выявлено.

Был проведен статистический анализ данных. Различия между группами испытуемых проверялись с помощью U-критерия Манна – Уитни [8]. При сравнении уровня регидности у студентов первого курса статистически значимых различий выявлено не было ни по одной из шкал методики. Это значит, что в начале обучения студенты разных групп имели примерно одинаковый уровень ригидности, как общей, так и отдельных ее видов.

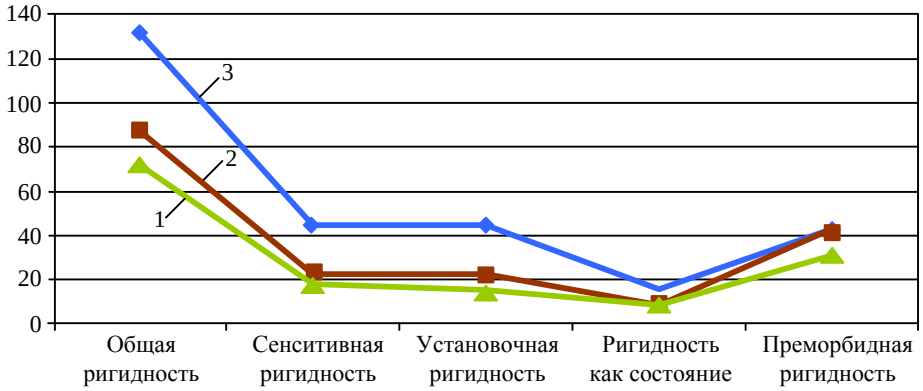


Рис. 1. Уровни ригидности студентов – клинических психологов на разных этапах обучения: *1* – 1-й курс; *2* – 3-й курс (пятый семестр); *3* – 4-й курс

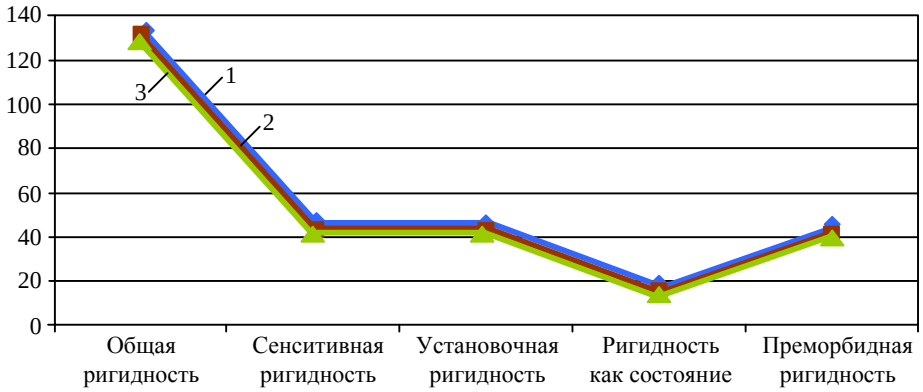


Рис. 2. Уровни ригидности студентов-психологов
на разных этапах обучения: *1* – 1-й курс; *2* – 3-й курс (пятый семестр); *3* – 4-й курс

Средний балл по общей ригидности в обеих группах (131,4 и 134,8) соответствовал на первом курсе высокому уровню ригидности. Студенты на этом этапе были склоны к широкому спектру фиксированных форм поведения. Это проявлялось в наличии в поведении студентов навязчивостей, стереотипий, упрямства, педантизма и других вариантов ригидного поведения. Как правило, люди с высоким уровнем по шкале «общая ригидность» демонстрируют неспособность при объективной необходимости изменить мнение, отношение, установку, мотивы, модус переживания.

При втором и третьем замерах были выявлены статистически значимые различия между группами испытуемых. Значимые различия после пятого семестра были выявлены по шкалам «общая ригидность» (U = 0,0000 при p = 0,000017), «сенситивная ригидность» (U = 0,0000 при p = 0,000017), «установочная ригидность» (U = 1,0000 при p = 0,000020), «ригидность как состояние» (U = 0,0000 при p = 0,000012).

На четвертом курсе также выявлены различия между группами испытуемых в уровне ригидности: «общая ригидность» (U = 0,0000 при p = 0,000016), «сенситивная ригидность» (U = 0,0000 при p = 0,000016), «установочная ригидность» (U = 1,0000 при p = 0,000014), «ригидность как состояние» (U = 0,0000 при p = 0,000012).

Под сенситивной ригидностью понимают эмоциональную реакцию человека на новое, на ситуации, требующие каких-либо изменений, возможно, страх перед новым, своего рода неофобия. Так, у студентов – клинических психологов уровень сенситивной ригидности меняется от высокого на первом курсе до умеренного на четвертом. У студентов-психологов уровень сенситивной ригидности остается высоким на протяжении всего обучения. Это личностный уровень проявления психической ригидности, выраженный в эмоциональном отношении к соответствующим требованиям объективной действительности. При оценке сдвига в уровне данного вида ригидности с помощью критерия Вилкоксона [8] были получены следующие данные:

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов – клинических психологов на первом и третьем (пятый семестр) курсах T = 0,00000 при p = 0,00098;

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов–клинических психологов на первом и четвертом курсах T = 0,00000 при p = 0,00088;

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов – клинических психологов на третьем (пятый семестр) и четвертом курсах T = 0,00000 при p = 0,00768;

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов-психологов на первом и третьем (пятый семестр) курсах T = 0,00000 при p = 0,06798;

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов-психологов на первом и четвертом курсах T = 17,500 при p = 0,308678;

– при сравнении уровня сенситивной ригидности у студентов-психологов на третьем (пятый семестр) и четвертом курсах T = 27,500 при p = 0,36658.

Установочная ригидность также отражает личностный уровень проявления психической ригидности, выраженный в позиции, отношении или установке на принятие-непринятие нового, необходимости изменений самого себя – самооценки, уровня притязаний, системы ценностей, привычек и т.п. За такой позицией могут лежать самые разные мотивы осознанного уровня.

У студентов-психологов уровень установочной ригидности также сохраняется высоким на протяжении всего периода обучения (T = 0,0000 при p = 0,06784).

У студентов – клинических психологов наблюдается положительная динамика в уровне установочной ригидности. На первом курсе средний балл по этой шкале составил 44,6 и соответствовал высокому уровню ригидности, на третьем (пятый се-

местр) курсе средний балл (22,5) соответствовал умеренному уровню установочной ригидности и на четвертом курсе – низкому уровню (15,8). Различия в уровне установочной ригидности измерялись при помощи критерия Вилкоксона. Все полученные значения говорят о статистической достоверности выявленных различий ($T_1$ = 0,00000 при p = 0,00098, $T_2$ = 0,00000 при p = 0,001474, $T_3$ = 0,000000 при p = 0,002234). В этой ситуации можно говорить, что реализуемая программа по формированию флексибильности, гибкости студентов – клинических психологов является эффективной.

Результаты, полученные по шкале «ригидность как состояние», позволили оценить поведенческий потенциал испытуемых в стрессовых ситуациях. И здесь также были обнаружены различия как между группами испытуемых, так и внутри каждой из групп.

В группе студентов-психологов уровень ригидности как состояния остался высоким на протяжении всего периода обучения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о том, что в состоянии страха, стресса (дистресса), плохого настроения, утомления или какого-либо болезненного состояния человек в высокой степени склонен к ригидному поведению. В обычных условиях подобное поведение он может не проявлять.

В группе клинических психологов уровень ригидности как состояния изменился с высокого на первом курсе (15,5) до умеренного на третьем (пятый семестр) (9,07) и на четвертом (9,07) курсах. При применении Т-критерия обнаружили, что T = 0,0000 при p = 0,00098. Для этих студентов свойственно как в состоянии стресса, так и в обычных условиях использовать гибкие формы поведения, что создает достаточно широкий ролевой репертуар. В будущей профессиональной деятельности низкий уровень ригидности как состояния будет являться ресурсом как для реабилитации клиента, так и для самого специалиста.

Кроме того, было проведено и сравнение полученных в группе студентов – клинических психологов результатов с теми результатами, которые продемонстрировали работающие клинические психологи (рис. 3).

У работающих специалистов общий уровень ригидности является умеренным (средний балл – 64). Можно говорить о том, что специалисты сохраняют способность при объективной необходимости изменить мнение, установку, мотивы поведения. Однако вероятность использовать фиксированные формы поведения у них также сохраняется в особо значимых и в то же время стрессовых ситуациях.

По таким составляющим общей ригидности, как сенситивная, установочная, ригидность как состояние, средний балл в исследованной группе соответствует низкому уровню (18,3, 8,1, 4,3 соответственно). В силу специфики выполняемой деятельности специалисты – клинические психологи эмоционально легко перестраиваются, реагируют на новые ситуации (клиентов). Они характеризуются сформированной установкой на принятие нового, на необходимость изменений самого себя. В стрессовых ситуациях способны использовать разнообразные формы поведения и реагирования.

Из рис. 3 видно, что уровень сенситивной ригидности у специалистов и у студентов – клинических психологов четвертого курса примерно одинаков. Для оценки достоверности выявленных различий использовался критерий U Манна–Уитни. Выявлены достоверные различия по таким шкалам, как:

– общая ригидность (U = 16,5 при p = 0,039212);

– установочная ригидность (U = 0,500 при p = 0,000721);

– ригидность как состояние (U = 0,000 при p = 0,000620).

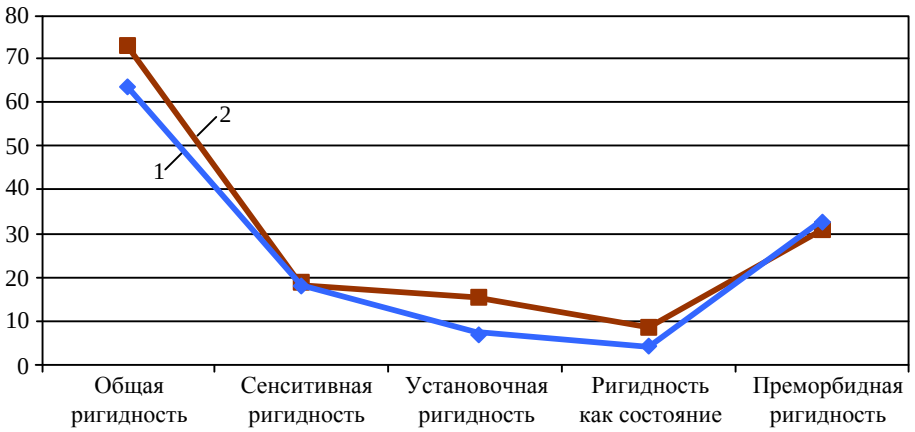


Рис. 3. Уровни ригидности клинических психологов:
*1* – специалисты; *2* – студенты (4-й курс)

Максимально приближенным по уровню выраженности компонентом ригидности у студентов – клинических психологов четвертого курса и специалистов – клинических психологов оказался такой компонент, как сенситивная ригидность. Она отражает, прежде всего, эмоциональные реакции специалистов. На данном этапе студенты четвертого курса демонстрируют эмоциональную гибкость в восприятии требований окружающей среды на таком же уровне, как и работающие специалисты. Подобный результат позволяет говорить о том, что построенная модель профессионального образования клинических психологов является эффективной и способствует формированию готовности студентов к решению задач путем поиска и использования внутренних резервов комплексной самореализации личностного потенциала. Таким резервом становится психическая гибкость будущих специалистов.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Берестнева, О.Г.* Оценка профессиональных характеристик преподавателей высшей профессиональной школы / О.Г. Берестнева, Н.В. Козлова //Сибирский психологический журнал. – 2003. – № 18. – С. 132–136.

2. *Залевский, Г.В.* Развивающие модели супервизии / Г.В. Залевский // Сибирский психологический журнал. – 2001. – № 14–15. – С. 117–121.

3. *Залевский, Г.В.* Психология здоровья – проблемы образования и культуры / Г.В. Залевский // Психолог в образовании : материалы Всерос. конф. / Сибирский психологический журнал. – 2005. – № 22. – С. 153–157.

4. *Залевский, Г.В* Основы современной бихевиорально-когнитивной терапии и консультирования / Г.В. Залевский. – Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 2006. – С. 137–141.

5. *Кранорядцева, О.М.* Проблемы профессионального становления личности в процессе повышения квалификации / О.М. Краснорядцева // Сибирский психологический журнал. – 2002. – № 16–17. – С. 42–44.

6. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Наука. – 1996. – 266 с.

7. *Пряжников, Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – Воронеж : МОДЭК, 1996. – 374 с.

8. *Сидоренко, Е.В.* Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : ООО «Речь», 2000. – 350 с.

9. Томский опросник ригидности (Залевский Г.В.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psylab.info/Томский_опросник_ригидности

# ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКИ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ (НА ПРИМЕРЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ)

***С.А. Гапонова***

***И.А. Майорова***

***С.Г. Ловков***

**Гапонова София Александровна –** доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и организационной психологии Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина.

Контактный адрес: sagap@mail.ru

**Майорова Ирина Александровна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии Нижегородского филиала Международного Славянского института.

Контактный адрес: maiorova-irina@mail.ru

**Ловков Сергей Георгиевич** – дипломник факультета педагогики и психологии Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина.

Контактный адрес: lovscom@yandex.ru

Обсуждается проблема взаимосвязи между устойчивостью к развитию эмоционального профессионального выгорания и такими личностными характеристиками, как ведущие потребности и ценностные ориентации у работников помогающих профессий на примере медицинских работников. Показано, что испытуемые, для которых актуальной была потребность в безопасности, обнаружили значительно более высокий уровень выгорания, чем те, для кого были актуальны социальные потребности; для испытуемых, имеющих альтруистическую ориентацию, характерен более низкий уровень выгорания.

***Ключевые слова*:** эмоциональное профессиональное выгорание, работники помогающих профессий, особенности мотивационной сферы личности.

Изменения во всех сферах жизни и деятельности, темпы и масштабы перемен нашего мира делают актуальной проблему изучения и оптимизации ресурсов субъекта профессиональной деятельности и их соответствия особенностям изменений. Задачи повышения производительности труда, эффективности трудовой деятельности, ее гуманизации и содействия развитию личности в ней, которые стоят перед психологией труда, увеличивают важность исследований, связанных с изучением психических особенностей и структуры функциональных состояний в трудовой деятельности ее субъекта [4; 5; 7; 24; 27, и др.]. Приходится признать, как справедливо отмечают В.А. Толочек и В.Г. Денисова, как своеобразную «проекцию» нашего времени – интеграцию в профессиональном становлении субъекта «…разных социальных, социально-психологических и психологических явлений …доминирующих в обществе ценностей и смыслов труда, отношений к человеку, уровня развития демократических институтов» и пр. [2].

Чтобы уменьшить отрицательное влияние внешних социальных факторов и как-то сохранить свое психологическое и профессиональное благополучие, человек начинает чаще прибегать к услугам специалистов помогающих профессий. К помогающим относятся профессии, в основе которых – оказание разных видов помощи. Основная цель помогающих профессий – принесение пользы человеку и группам людей, к ним относят врачей, психологов, педагогов, социальных работников и других специалистов, ориентированных на оказание разноплановой помощи [6; 13; 14; 16]. Характерными особенностями этих профессий являются следующие: в профессиональной деятельности преобладают субъект-субъектные взаимодействия; предметом деятельности является группа или отдельный человек; средством – сам человек, его психические или личностные свойства; условия профессиональной деятельности связаны с повышенной моральной ответственностью, в связи с чем профессиональная деятельность работников этой группы становится максимально личностной [16], а это, в свою очередь, приводит к эмоциональному истощению представителей данной категории и повышает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания.

В классификации профессий по критерию «трудности и вредности» медицина относится к профессии высшего типа по признаку необходимости постоянной внеурочной работы над предметом и собой [21], поэтому именно медицинские работники были выбраны нами в качестве экспериментальной группы настоящего исследования.

То, что люди, работающие в профессиях данной категории, подвержены синдрому эмоционального выгорания, нет ничего удивительного, поскольку условия их деятельности связаны с повышенной моральной ответственностью за здоровье пациента и их профессионализм должен быть связан с высоким нравственным уровнем [7]. Отсюда следует, что личность медицинского работника необходимо рассматривать в единстве с его нравственными характеристиками (мотивами, потребностями, ценностными ориентациями), которые «являются ключевым компонентом профессионализма, целью и результатом становления его личности» [8: с. 21].

Несмотря на то что проблема профессионального выгорания медицинских работников неоднократно обсуждалась в научной литературе и общепризнан факт влияния профессии на личность [1; 8; 12], связь особенностей мотивационно-потребностной сферы профессионалов данной группы с развитием синдрома эмоционального выгорания остается недостаточно изученной и актуальной.

В настоящее время в психологии существуют два основных теоретических подхода к изучению феномена выгорания. Первый – это так называемый структурный, или результативный, подход (А. Пайнс, А. Аронсон, К. Маслач, С. Джексон) [4; 27]. Суть структурного подхода состоит в выделении внутри феномена нескольких факторов, действующих относительно независимо друг от друга. Вместе с тем между факторами, представляющими выгорание, наблюдается определенная связь.

В рамках структурного подхода выдвигалось несколько моделей, отличающихся набором факторов. Наиболее удачной оказалась модель, предложенная К. Маслач и С. Джексоном [27], в которой выгорание рассматривается как три связанных фактора: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Под эмоциональным истощением понимается чувство усталости и опустошенности как следствие эмоциональной нагрузки и стрессовых реакций. Деперсонализация выражается в стремлении отказаться от эмоциональной вовлеченности в общении с другими людьми, поскольку они предстают, главным образом, как носители негативных черт характера. Редукция личных достижений включает в себя ощущение собственной незначительности в профессиональном плане.

Однако при всей своей универсальности структурные модели не отвечают на вопрос, каким именно образом развивается эмоциональное выгорание у конкретного человека. Для исследования этого аспекта существует процессуальный подход А. Минделла [17]. В рамках этого подхода феномен выгорания рассматривается как процесс, проходящий последовательно ряд определенных стадий. Внутри этого подхода также создано несколько моделей, отличающихся друг от друга набором конкретных стадий развития выгорания. Большинство из них так или иначе повторяют хорошо известную последовательность стадий развития стресса: напряжение, сопротивление, истощение.

Параллельно с разработкой моделей, описывающих структуру и процесс, исследователи этого феномена стали выделять ряд факторов, обусловливающих то или иное развитие выгорания. Как в зарубежной, так и в отечественной психологии принято разделять такие факторы на три группы. В первую группу включают факторы, являющиеся особенностями самой личности. Их еще можно называть внутренними. Во второй группе оказываются внешние по отношению к личности факторы. Поскольку наиболее полно эта группа исследовалась в рамках психологии труда, факторы, относящиеся к ней, принято называть организационными. Наконец, третью группу составляют факторы, относящиеся к личности и ее окружению одновременно. Их называют ролевыми [4].

Очевидно, что последние две группы факторов имеют большое значение для разработки мер противодействия выгоранию в рамках психологии труда или организационной психологии. В то же время факторы первой группы позволяют приблизиться к пониманию самого механизма феномена. Поэтому на них следует остановиться подробнее.

Разные авторы приводят разные наборы свойств личности, способствующих или препятствующих выгоранию. Почти все отмечают ускорение выгорания при низкой самооценке, экстернальном локусе контроля, склонности к интроверсии [4–6]. В то же время есть ряд факторов, влияние которых оценивается исследователями по-разному. Так, эмоциональность, реактивность и эмпатийность К. Роджерс, Д. Добсон и Х.Дж. Фрейденберг относят к факторам, способствующим развитию выгорания, в то время как В.В. Бойко говорит о них как о причинах замедления развития выгорания [2].

Т. Кокс, А. Гриффитс видели причины развития выгорания в слишком сильной мотивации, идеализме. С ними согласны Е. Эделвич и А. Бродский, описывающие выгорание как процесс крушения иллюзий, потерю идеализма и энергии. К. Маслач и М. Ляйтер придерживаются сходного мнения, говоря

о выгорании как об «эрозии души», выражающейся в «эрозии ценностей, настроения и воли» [9; 27].

Таким образом, в рассмотрении факторов выгорания намечается определенная тенденция. Она состоит в переходе от некоторых «локальных», изолированных свойств (таких как реактивность, склонность в интроверсии) к свойствам «более высоких порядков». В.Е. Орел отмечает, что «…в общеметодологическом плане отсутствует определение места выгорания среди таких традиционных для психологии понятий, как "деятельность", "личность", "психические свойства", "психические процессы"». Он обращает внимание на то, что феномен выгорания носит «сквозной» характер, проявляется во всех аспектах деятельности личности [19].

На начальных этапах выгорания это не слишком очевидно, поскольку симптомы могут наблюдаться только в профессиональной деятельности. В личной жизни человек может оставаться вполне счастливым. Однако с развитием выгорания симптомы проникают во все области человеческого бытия. Тогда уже факт «всеобъемлющего» характера синдрома становится неоспоримым. При этом В.Е. Орел указывает на специфическую, «противоположную» направленность функций выгорания и отмечает, что выгорание характеризуется рядом функций в процессе профессионального становления личности, обратных по направлению традиционным функциям любого психического явления: антимотивационной, антикогнитивной и дерегулятивной [19; 20] .

Автор определяет эти функции следующим образом: «Антимотивационная функция выгорания заключается в дестимулировании субъекта на выполнение своей профессиональной деятельности и снижение уровня достижений в реализации профессиональных и социальных целей.

Антикогнитивная функция выгорания проявляется в упрощении когнитивных структур личности, направленных на познание социальных объектов, сужении сферы профессионального опыта субъекта и формировании отрицательных оценочных суждений относительно его профессиональной компетентности и эффективности выполнения трудовых функций, а также относительно социального окружения.

Дерегуляторная функция выгорания проявляется в разрушении системы профессиональной деятельности, что находит свое выражение в снижении профессиональной эффективности и низкой степени удовлетворения жизнью» [19: с. 498]. Таким образом, можно говорить о выгорании как об автономной «антисистеме», реализующей антимотивационную, антикогнитивную и дерегулятивную функции.

Развивая этот тезис о природе феномена эмоционального выгорания, Е.В. Ермакова делает предположение о том, что «антисистема», описанная выше, не существует сама по себе, а является нарушением работы системы, реализующей собственно мотивационные, когнитивные и регулятивные функции [9].

Таким образом, для продолжения рассмотрения механизма выгорания в рамках выбранного подхода необходимо «обнаружить» систему, нарушение функционирования которой и приводило бы к появлению феномена выгорания. Поскольку многие авторы при описании выгорания говорят о его происхождении вследствие завышенных ожиданий и идеалистических установок, логично будет рассматривать механизмы, ответственные именно за эту область психической активности.

Говоря об установках и мотивационных функциях, мы неизбежно приходим к понятиям мотивов и ценностей. В разных психологических традициях эти понятия имеют различную значимость. Так, один из ведущих исследователей мотивации А. Маслоу фактически не разделяет понятия «ценности», «потребности» и «мотивы» [27]. Опираясь на его структуру потребностей человека, можно предположить, что любая деятельность выполняется тем успешнее, чем больше она отвечает потребностям человека. Главным образом это касается ведущей потребности. Думается, также верно и обратное предположение. Совпадение специфики деятельности с ведущей потребностью должно способствовать снятию напряжения и, тем самым, снизить риск развития эмоционального выгорания.

В отечественной психологии исследователи разграничивают понятия «потребность» и «ценность», иногда доходя до почти прямого их противопоставления. Например, Ф.Е. Василюк указывает на то, что ценность не является ни предметом потребности, ни мотивом, поскольку последние всегда «корыстны» и борются только за «свой» интерес, в отличие от ценности, которая может быть «нашей» и даже в интрапсихическом пространстве выполняет интегрирующие, объединяющие функции [3].

Более того, концепции систем, выполняющих функции регулирования и отражения, в отечественной психологии часто строятся именно на основе ценностей. Широко известна «диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности» В.Я. Ядова. Она представляет собой многоуровневую иерархическую структуру, в которой высший уровень занимает система ценностных ориентаций, соответствующая высшим социальным потребностям и отвечающая за отношение человека к жизненным целям и средствам их удовлетворения. Далее содержание этого верхнего уровня транслируется через уровни базовых и фиксированных социальных установок в повседневную жизнь человека [25].

Подобное понимание роли ценностных ориентаций в системе психической регуляции прослежи-

вается и в работах Д.А. Леонтьева. В его концепции динамической смысловой системы личностным ценностям отведен высший уровень, ниже которого располагаются структуры, опосредованно участвующие в процессах регуляции. Этими структурами являются мотив, смысловая диспозиция и смысловой конструкт. Еще ниже находятся непосредственные участники регуляционных процессов и психического отражения: личностный смысл и смысловая установка [15]. Таким образом, в работах Д.А. Леонтьева вводится понятие смысла, которое неразрывно связано с понятием ценностей и ценностных ориентаций.

Связь понятий ценностей и смыслов прослеживается и в работах В. Франкла [24]. Так же, как и у Леонтьева, у Франкла ценности играют ведущую роль в процессах регуляции и отражения. Посредником при этом также является категория смыслов. При этом В. Франкл описывает смысл как уникальное содержание каждой конкретной ситуации, которое человек должен отыскать. Содержание же похожих ситуаций, переживаемых множеством людей, дает набор сходных смыслов, который, по мнению В. Франкла, и фиксируется как ценность. Иными словами, ценности в какой-то мере облегчают человеку поиск смысла конкретной ситуации. А.А. Обознов подчеркивает, что мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования, самоутверждения и мотивы положительных переживаний должны закладываться в процесс профессиональной деятельности, чтобы предоставить человеку возможности для личностного роста [18].

Однако профессиональные деструкции мотивационной сферы могут выражаться и в чрезмерной увлеченности профессией, гиперболизации ее значимости, и проявляться у специалистов в качестве феномена трудоголизма, который тоже может быть причиной профессионального выгорания [19].

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что различные «наборы ценностей и мотивов» порождают различные установки и различное проявление мотивационных функций, что, в свою очередь, должно проявиться в различном сопротивлении людей развитию эмоционального выгорания.

Целью настоящего исследования было выявление взаимосвязи между устойчивостью к развитию эмоционального выгорания у работников помогающих профессий (на примере медицинских работников) и такими характеристиками мотивационной сферы личности, как ведущая потребность и ценностные ориентации.

Нами были сформулированы несколько гипотез.

Первая состояла в том, что развитие эмоционального выгорания личности связано с ее ведущей потребностью: чем выше положение потребности по пирамиде А. Маслоу, тем ниже уровень выгорания.

Вторая гипотеза предполагает взаимосвязь между набором ценностных ориентаций и уровнем эмоционального выгорания: уровень выгорания должен быть ниже у специалистов помогающих профессий, ориентированных на альтруистические ценности.

Задача исследования: выявить связь между устойчивостью к развитию эмоционального профессионального выгорания медицинских работников с такими их личностными характеристиками, как ведущие потребности, ценностные ориентации.

**Методы исследования.** Настоящее исследование проводилось в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области «Детская городская поликлиника № 39». В исследовании приняли участие 44 медицинских работника поликлиники в возрасте от 35 до 61 года со средним специальным и высшим образованием. В силу специфики места проведения исследования в выборку вошли только женщины. Стаж работы испытуемых по специальности не менее 10 лет, на последней должности – от 2 до 25 лет. Семейное положение распределяется следующим образом: 30 представительниц выборки на момент исследования находились замужем, 14 – нет.

Основу профессиональной деятельности всех представительниц выборки составляет непосредственное общение с детьми до 16 лет и их родителями. Таким образом, все они в полной мере соответствуют определению специалистов помогающих профессий, для которых изначально и был введен термин «эмоциональное выгорание» [3].

Для определения связи между актуальными потребностями, ценностями испытуемых и степенью развития у них эмоционального выгорания были использованы:

– методика «ценностных ориентаций» М. Рокича, позволяющая выявить актуальные ценностные ориентации, такие как склонность к альтруизму или индивидуализму;

– методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей, выявляющая степень неудовлетворенности основных групп потребностей по модели А. Маслоу;

– методика «шкала экзистенции» А. Лангле, позволяющая исследовать развитие основных компонент смыслообразующей системы личности;

– методика диагностики уровня профессионального выгорания В.В. Бойко, определяющая степень развития выгорания в рамках процессуального подхода;

– методика MBI, определяющая степень развития выгорания в рамках структурного подхода.

Полученные первичные данные были обработаны в программе MS Excel (рассчитывался критерий t-Стьюдента, проводился частотный анализ).

**Результаты и их обсуждение.** По методике MBI низкий уровень выгорания или его отсутствие проявили 18 % испытуемых. Средний уровень выгорания проявили 47 % испытуемых. Наконец, высокий уровень выгорания был обнаружен у 35 % испытуемых.

С помощью методики В.В. Бойко были получены следующие показатели, характеризующие стадии эмоционального выгорания: отсутствие выгорания отмечалось у 14 % испытуемых; начальный этап – напряжение – у 5 % испытуемых; второй этап – сопротивление – у 59 % и этап истощения – у 23 % испытуемых.

Таким образом, результаты, полученные по методике MBI, в основе которой лежит структурная модель эмоционального выгорания, хорошо согласуются с результатами, полученными по методике В.В. Бойко, которая опирается на процессуальную модель, а также с данными, полученными в исследованиях других авторов и показывающими, что для представителей помогающих профессий характерно распространение выгорания в пределах 60–80 % [23; 24].

Данные, полученные с помощью методики определения удовлетворенности основных потребностей, показали, что 5 % испытуемых в качестве актуальных испытывали материальные потребности, 73 % испытуемых – потребность в безопасности и 22 % – социальные потребности. На рис. 1 приведено распределение величин эмоционального выгорания, полученных по методике В.В. Бойко, и ведущих потребностей испытуемых, обнаруженных в результате исследования.

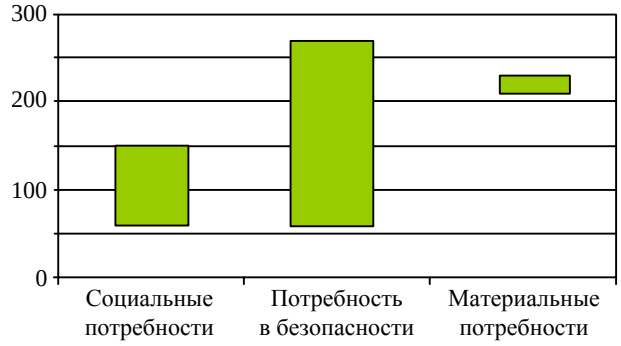


Рис. 1. Распределение показателей уровня эмоционального выгорания в баллах по методике В.В. Бойко в зависимости от ведущих потребностей

Как очевидно из рис. 1, лишь очень небольшое число испытуемых проявили в качестве ведущих материальные потребности. Это не позволяет, используя статистические методы, судить о значимости различия сопротивления выгоранию между ними и другими группами.

Наибольшая группа – три четверти – проявили в качестве ведущей потребность в безопасности. Одна четверть испытуемых более всего испытывают социальные потребности. Как видно из рисунка, средние значения уровней выгорания у этих двух групп сильно отличаются ($t_{ст}$ = 3.29; df = 19; p = 0.0038).

Если не принимать во внимание малое количество испытуемых, проявивших в качестве актуальных материальные потребности, можно было бы сформулировать следующую закономерность: чем выше актуальная потребность в пирамиде Маслоу, тем медленнее развивается у личности эмоциональное выгорание.

Вместе с тем минимальный показатель выгорания для групп с социальными и потребностями в безопасности практически одинаков (см. рис. 1). Примерно треть из тех, для кого наиболее значимой является потребность в безопасности, показали уровень выгорания не выше, чем те, для кого важны социальные потребности. Это обстоятельство позволяет предположить, что, возможно, существуют еще факторы, действующие внутри описанных групп и приводящие к наблюдаемой дисперсии.

Однако в теории мотивации А. Маслоу потребности не имеют выраженной внутренней структуры [28]. Поэтому разделение групп испытуемых, проявивших ту или иную актуальную потребность, с целью дальнейшего анализа не удается.

По результатам, полученным с помощью методики «Ценностные ориентации» М. Рокича, все испытуемые разделились на три группы. Первую группу составили испытуемые с альтруистической направленностью. Ее величина – 18 % общей выборки. Вторая группа – 14 % – проявила ориентацию на конформизм. Наконец, третья группа – 68 % – обнаружила ориентацию на индивидуализм.

Если рассмотреть распределение уровня выгорания по указанным группам (рис. 2), то можно увидеть, что выгорание первой группы испытуемых, для которой характерны альтруистические ценности, существенно ниже выгорания второй и третьей групп. Статистические параметры этого различия таковы: $t_{ст}$ = 5.04; df = 22; p = 0.0003. Так же, как и в случае с потребностями, интервал значений уровня выгорания первой группы пересекается с интервалами второй и третьей групп.

Однако, в отличие от потребностей, в большинстве психологических научных направлений ценности не рассматриваются как нечто неделимое. Наоборот, почти всегда, когда речь заходит о ценностях, говорят о некоторых иерархических структурах [13; 18]. В нашем случае это дает возможность для выявления одного или нескольких факторов, которые в известной степени нивелируют влияние набора ценностей на скорость развития эмоционального выгорания.

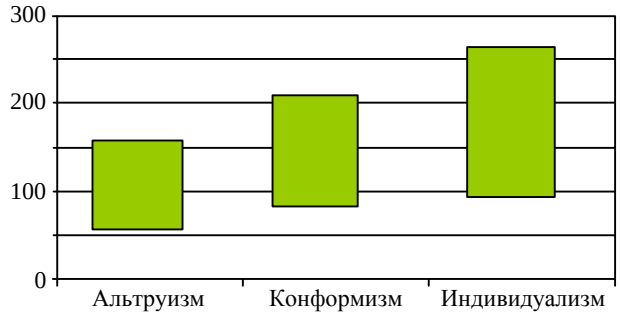


Рис. 2. Распределение показателей уровня эмоционального выгорания в баллах по методике В.В. Бойко в зависимости от ценностных ориентаций

В рассмотренных выше концепциях строения регуляторной системы показано, что посредником между системой ценностей человека и собственно регуляцией является система смыслов. Применительно к нашему исследованию смысл, а точнее – смыслообразующая функция как раз и может оказаться тем фактором, который обусловливает различную скорость развития выгорания у людей со сходным набором ценностей. Можно предположить, что «затруднения» в функции смыслообразования могут привести к нарушениям регуляции и, как следствие, к эмоциональному выгоранию.

Для оценки того, насколько успешно человек может транслировать содержание системы ценностей в смысловые установки, мы использовали методику «Шкала экзистенции», разработанную учеником В. Франкла А. Лангле. В. Франкл описывал «алгоритм» формирования уникального смысла конкретной ситуации следующим образом.

На первом шаге человек должен воспринять поле возможностей. Здесь важны такие качества, как реалистичность, умение выделить собственную субъективность. В своей методике А. Лангле именует это качество самодистанцированием.

Далее следует эмоциональное соотнесение полученных возможностей со своим «Я». Для этого этапа введено понятие «самотрансценденция».

Третий шаг состоит в том, что на основании собственного восприятия ситуации и отношения к ней находится наилучшая возможность. Это характеризуется понятием свободы.

Наконец, последний этап состоит в реализации задуманного действия. В методике он обозначается термином «ответственность».

Поскольку исследование проводилось среди медицинских работников, справедливо будет предположить, что альтруистические ценности в наибольшей степени будут соответствовать специфике их деятельности. И наоборот – работа врача в большей степени позволяет реализовать гуманистическую направленность. В таком случае средний уровень выгорания, который показала половина группы испытуемых с альтруистическими ценностями, указывает на противоречие в наших рассуждениях.

Попытаемся раскрыть это противоречие, применив методику «Шкала экзистенции». Как следует из самого понятия альтруизма, такая направленность требует способности действовать в ущерб собственной выгоде, преодолевая при этом постоянный соблазн прекратить действие. В методике Франкла – Лангле такая способность определяется фактором ответственности. Иными словами, человек, для которого ведущими являются альтруистические ценности, должен обнаружить высокие значения фактора ответственности.

На рис. 3 показано действительное распределение уровня выгорания и показателя ответственности у специалистов, демонстрирующих альтруистическую направленность. Как очевидно, у части испытуемых (область А) показатель ответственности вдвое ниже, а уровень эмоционального выгорания вдвое выше, чем у остальных (область В). Это должно означать, что в ряде случаев смыслообразующая функция системы ценностей может быть затруднена. Причины такого затруднения, безусловно, необходимо искать в самой системе ценностей.

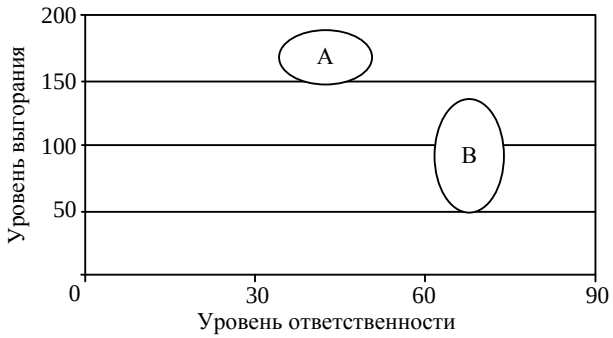


Рис. 3. Распределение показателей уровня выгорания по методике В.В. Бойко в зависимости от показателя ответственности по методике «Шкала экзистенции» для группы с альтруистической направленностью

В своих трудах В. Франкл описывает такие ситуации, и, по его мнению, они происходят из-за конфликта ценностей. Однако Франкл, ссылаясь на работы Шелера, утверждает, что конфликт ценностей невозможен, если эти ценности личностно переживаются человеком. В этом случае ранг ценности переживается человеком вместе с ней самой, и выбор в пользу той или иной ценности делается без особенных усилий [24].

Напротив, столкновение ценностей может говорить о том, что эти ценности не являются собственными ценностями человека. Они навязаны ему, и потому регуляционная ценностно-смысловая система не может работать должным образом.

Таким образом, можно видеть, что скорость развития эмоционального выгорания значимо связана

не только с тем, какие ценности являются ведущими для человека. Также важно, насколько эти ценности переживаются человеком, затрагивают его лично. В противном случае, если ценности лишь «декларируются», они будут не замедлять, а, напротив, ускорять развитие выгорания.

**Заключение.** Целью настоящего исследования было выявление связи между устойчивостью к развитию эмоционального выгорания у работников помогающих профессий (на примере медицинских работников) и такими характеристиками их мотивационной сферы, как ведущие потребности и ценностные ориентации личности. По данным эмпирического исследования были проверены и подтверждены выдвинутые ранее гипотезы. На основании полученных результатов можно сделать следующие **выводы**.

Обнаружена связь актуальных потребностей испытуемых с сопротивлением развитию эмоционального выгорания: медицинские работники, для которых актуальной является потребность в безопасности, обнаружили значительно более высокий уровень выгорания, чем те, для кого актуальными являются социальные потребности.

Обнаружена связь между ценностными ориентациями и сопротивлением развитию эмоционального выгорания: установлено, что для медицинских работников, имеющих альтруистическую ориентацию, характерен более низкий уровень выгорания. Более того, полученные данные свидетельствуют о том, что для успешного сопротивления развитию эмоционального выгорания важно личностное переживание альтруистических ценностей. В противном случае, если ценности лишь «декларируются», они будут не замедлять, а напротив, ускорять развитие выгорания.

Поскольку медицинские работники были выбраны нами в качестве экспериментальной группы как представители помогающей профессии высшего типа по критерию «трудности и вредности», полученные в исследовании результаты, демонстрирующие связь между устойчивостью к развитию эмоционального выгорания и характеристиками мотивационной сферы медицинских работников, в существенной степени относятся и к другим работникам данной категории: психологам, учителям, воспитателям, юристам и т.д.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Бодров, В.А.* Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

2. *Бойко, В.В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других : учеб. пособие / В.В. Бойко. – М. : Филинъ, 1996. – 472 с.

3. *Василюк, Ф.Е.* Психотехника выбора. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Ф.Е. Василюк ; под ред. Д.А. Леонтьева, В. Г. Щур. – М. : Смысл, 1997. – С. 284–314.

4. *Водопьянова, Н.Е.* Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб. : Питер, 2009. – 225 с.

5. *Водопьянова, Н.Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 358 с.

6. *Гнездилов, А.В.* Психология и психотерапия потерь / А.В. Гнездилов. – СПб. : Речь, 2002. – 162 с.

7. *Дикая, Л.Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации / Л.Г. Дикая // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 29–44.

8. *Дикая, Л.Д.* Предисловие. Личность профессионала как объект психологического исследования / Л.Д. Дикая, А.Л. Журавлев// Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 11–22.

9. *Ермакова, Е.В.* Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) / Е.В. Ермакова // Культурно-историческая психология. – 2010. – № 1. – С. 27–39.

10. *Журавлев, А.Л.* Самоопределение, адаптация и социализация: соотношение и место в системе социально-психологических понятий / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2007. – С. 62–95.

11. *Захаров, С.* Синдром выгорания у врачей – стигма профессионализма или расплата за сочувствие? [Электронный ресурс] / С. Захаров. – Режим доступа: http:// forums. rusmedserv. com/ show thread.php?t=8748.

12. *Зеер, Э.Ф.* Психология профессий : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – М. : Академ. проект; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.

13. *Климов, Е.А.* Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2005. – 304 с.

14. *Кокоренко, В.Л.* Арт-технологии в подготовке специалистов помогающих профессий / В.Л. Кокоренко. – СПб. : Речь, 2005. – 101 с.

15. *Леонтьев, Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 487 с.

16. *Милакова, В.В.* Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социономического типа : автореф. дис. ... канд. психол. наук / В.В. Милакова. – Астрахань : Астрахан. гос. ун-т, 2007. – 23 с.

17. *Минделл, А.* Вскачь, задом наперед. Процессуальная работа в теории и на практике FB2 / А. Минделл, Э. Минделл. – М. : АСТ, 2005. – 240 с.

18. *Обознов, А.А.* Направленность личности профессионала: нормативный подход / А.А. Обознов // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 71–80.

19. *Орёл, В.Е.* Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орёл. – М. : ИП РАН, 2005. – 450 с.

20. *Орел, В.Е.* Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орёл // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.

21. *Робертс, Г.А.* Профилактика выгорания / Г.А. Робертс // Обзор современной психиатрии. – 1998. – № 1. – С. 39–46.

22. *Толочек, В.А.* Личностные деструкции и профессиональные деформации субъектом малоквалифицированного труда: ресурсный подход / В.А. Толочек, В.Г. Денисова // Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 849–865.

23. *Трухан, Е.А.* Полимотивированность деятельности и профессиональное выгорание / Е.А. Трухан, Т.В. Азарко // Психологический журнал. – 2013. – № 1/2. – С. 43–50.

24. *Франкл, В.* Теория и терапия неврозов: Введение в логотерапию и экзистенциальный анализ / В. Франкл. – СПб., 2001. – 234 с.

25. *Ядов, В.А.* Социальная идентификация в кризисном обществе / В.А. Ядов // Социологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 35–52.

26. *Burke, R.J.* A longitudinal stydy of psychological burnout in teachers / R.J. Burke, E. Greengalass // Human Relations. – 1995. – V. 48 (2). – P. 187–202.

27. *Maslach, C.* Patterns of burnout among a national sample of public contact workers / C. Maslach, S.E. Jackson // Journal of Health and Human Resources Administration. – 1984. – V.7. – P. 189–212.

28. *Maslow, A.H.* Motivation and Personality / A.H. Maslow. – New York : Harpaer & Row, 1954. – 369 p.

# ПЕРФЕКЦИОНИЗМ КАК ФАКТОР САМОАКТУАЛИЗАЦИИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

***Е.В. Харчевникова***

**Харчевникова Елена Владимировна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: nebas28@mail.ru

Статья посвящена изложению результатов эмпирического исследования взаимосвязи перфекционизма и самоактуализации медицинского персонала. По мнению автора, перфекционизм является фактором самоактуализации личности, направленным на повышение личностной толерантности и функционального комфорта, обеспечение безопасности в стрессогенных неблагоприятных условиях профессиональной деятельности. В исследовании определены уровни перфекционизма и параметры самоактуализации. В ходе эмпирического исследования подтверждено предположение о том, что перфекционизм является фактором самоактуализации и взаимосвязан с её параметрами: ориентацией во времени, ценностными ориентациями, гибкостью поведения, сензитивностью, спонтанностью, самоуважением, самопринятием, взглядом на природу человека, контактностью, познавательными потребностями, удовлетворённостью трудом, уровнем субъективного контроля, закрытостью, самоуверенностью. Доказано, чем выше перфекционизм, тем более или менее выражены составляющие самоактуализации.

***Ключевые слова:*** перфекционизм, общий уровень перфекционизма, перфекционизм, ориентированный на себя, перфекционизм, ориентированный на других, социально предписанный перфекционизм, самоактуализация.

В настоящее время возрастает значимость научных исследований психологических возможностей личности, способных обеспечить безопасность и максимальную самоактуализацию человека в конкретных социально-психологических условиях профессиональной деятельности, в частности, медицинского персонала.

Профессиональная самоактуализация представляет собой процесс личностно-профессионального роста, профессионального самоосуществления и достижения социальной интегрированности через реализацию в труде общественных и личностных смыслов (К.А. Абульханова-Славская, А.К. Маркова, Л.М. Митина и др.). Один из аспектов изучения самоактуализации в профессиональной деятельности связан с перфекционизмом.

В современной психологии перфекционизм – это стремление субъекта к совершенству, высокие личные стандарты, стремление человека доводить результаты любой своей деятельности до соответствия самым высоким эталонам; это потребность в совершенстве продуктов деятельности [3]. Логично предположить, что перфекционизм является фактором самоактуализации личности и взаимосвязан с её параметрами.

Эмпирическое исследование проводилось на базе участковой больницы и поликлиники посёлка Циммермановка Хабаровского края, КГБУЗ Декастринской больницы № 2 , краевой больницы № 1, дорожной клинической больницы, краевой психиатрической больницы г. Хабаровска. В качестве респондентов выступили врачи разного профиля (10 мужчин и 20 женщин в возрасте от 26 до 60 лет) и медсестры (30 женщин в возрасте от 25 до 60 лет).

В ходе исследования был использован комплекс методов психологической диагностики: «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта (русскоязычная адаптация И.И. Грачевой); «Самоактуализационный тест (САТ)» в модификации Л.Я. Гозмана и М.В. Кроза; «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева; «Уровень субъективного контроля (УСК)» Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда; «Методика определения самоотношения» С.Р. Пантелева; «Методика диагностики социально-психологических установок личности» О.Ф. Потемкиной.

Результаты анализа диагностических данных по методике «Многомерная шкала перфекционизма» в целом показали, что общий уровень перфекционизма у врачей (183,56 балла) выше, чем у медицинских сестер (160,1 балла). В исследуемой выборке отмечается выраженность нормального распределения общего показателя перфекционизма (от 160 до 204 (182±22)). Все респонденты характеризуются стремлением к максимально добросовестному, ответственному и качественному выполнению профессиональной деятельности, поддержанию высокого уровня компетенции и профессионализма, получению удовлетворения от собственного труда.

Установлено, общий уровень перфекционизма поселковых врачей (192,3 балла) выше общего уровня перфекционизма городских врачей (174,8 балла); общий уровень перфекционизма городских медсестер (172 балла) заметно выше, чем общий уровень перфекционизма поселковых медсестер (148 баллов). Полагаем, такая разница возникает из-за специфи-

ки жизни и менталитета городских и поселковых специалистов.

Городской медперсонал имеет возможность систематически повышать уровень профессиональной компетентности, совершенствовать профессиональные умения и навыки, осваивать высокотехнологичные методы лечения, новые направления медицинской специализации, строить карьеру.

У поселкового медперсонала такие возможности ограничены. В условиях недостаточной оснащенности поселковых медучреждений современным оборудованием, лекарствами, острой нехватки кадров возникает необходимость в универсальных врачах. Поэтому организация медицинской помощи населению по принципу общей врачебной практики способствует интеграции специальных знаний, умений, навыков в различные виды профессиональной деятельности, повышению профессиональной компетенции. Поселковым врачам постоянно приходится брать ответственность не только за свою конкретную работу, но еще и за деятельность тех специалистов, которые отсутствуют, за общий результат лечения. Отсюда богатый практический опыт, рост квалификации, высокий уровень профессионализма поселковых врачей.

Основные проблемы в деятельности поселковых медсестёр – это несбалансированность объёма работы (дефицит среднего медицинского персонала), введение новых сестринских технологий и методов лечения, заинтересованность и расширение зон ответственности за качество оказания медицинской помощи населению, отсутствие инициативы самих специалистов и мотивации получения дополнительного образования. Напротив, медсёстры города имеют возможность повышать квалификацию, равномерно развивать компетенции, осуществлять карьерный рост. Приобретенные профессиональные умения и навыки становятся стереотипными и распространяются на весь профессиональный опыт. А высокий уровень включенности в работу, стремление к совершенству в профессиональной деятельности делает городских медсестёр конкурентоспособными на рынке труда.

Полученные с помощью методики «Самоактуализационный тест» (САТ) данные, свидетельствуют о высоком общем уровне самоактуализации и у группы врачей (75,57 Т-баллов), и у группы медицинских сестер (73,80 Т-баллов). Высокий уровень самоактуализации проявляется в полном принятии себя и других, профессиональной увлеченности любимым делом, профессиональной целеустремленности, самостоятельности как на работе, так и в личной жизни, доброжелательности и внимании (что, естественно, очень важно для медицинского персонала), постоянном стремлении к новому опыту и саморазвитию, демонстрации своих способностей в различных проблемных ситуациях профессиональной деятельности.

Показатели по шкале «Ориентация во времени» у врачей (47,64 Т-балла) выше по сравнению с группой медсестёр (38,82 Т-балла). У врачей сформировано целостное представление о времени. Через своё отношение к настоящему врачи рационально ориентируются в реальном времени и достигают поставленных целей. Соответственно выполнение профессиональных обязанностей осуществляется быстро, квалифицированно и качественно. У медсестер выражена недооценка соотношения прошлого, настоящего и будущего. Обычно это проявляется в снижении уровня ответственности за принятые решения и совершённые действия, что, естественно, мешает полноценной самоактуализации.

Выявлены существенные различия по шкале «Контактность». Врачи характеризуются более высокими Т-баллами (37,5), чем сестринский медперсонал (27,3 Т-баллов). В отличие от медсестёр врачи легко и быстро могут вступать в новые контакты, конструктивно взаимодействовать с разными людьми, устанавливать здоровые профессиональные и личные отношения.

Показано, уровень общей самоактуализации городских (75,39 Т-баллов) и поселковых (75,76 Т-баллов) врачей практически не отличается, а уровень самоактуализации городских медсестер (76,9 Т-баллов) выше, чем уровень самоактуализации поселковых медсестер (70,1 Т-балла). Самоактуализация поселковых врачей не отличается от городских. Можно предположить, что сам статус поселкового врача и более высокооплачиваемая работа дают больше возможности для саморазвития и компенсируют поселковую жизнь. Городские медсестры имеют широкие возможности для профессионального развития, повышения квалификации, изменения должностного статуса, заработной платы и места работы. Поселковым медсестрам сложнее в привычных условиях осуществления профессиональной деятельности приобретать новый опыт, увеличивать требовательность к себе и другим, определять стратегически значимые цели профессионального роста.

Самоактуализация личности проявляется в удовлетворенности своим профессиональным трудом. Полученные результаты по методике «Удовлетворённость трудом» свидетельствуют о неудовлетворенности медсестер такими аспектами труда, как: интерес к работе (31 %), удовлетворенность достижениями (39 %), удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками (32,1 %), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (30,5 %), удовлетворенность условиями труда (42,5 %). Аналогичная картина наблюдается в группе врачей, демонстрирующих неудовлетворённость в интересе к

работе (22,1 %), достижениях (40 %), взаимоотношениях с сотрудниками (26,6 %), взаимоотношениях с руководством (23,3 %), условиями труда (29 %).

Полагаем, отсутствие интереса к работе и неудовлетворенность достижениями может возникать из-за невозможности развития в профессиональной сфере (у поселковых врачей и медсестер), а также по причине неудовлетворенности от заработной платы или отсутствия материального (морального) поощрения за какие-либо заслуги. Условия труда могут не устраивать по причине нестабильной, плохо оплачиваемой работы, отсутствия нового оборудования в медучреждении, конфликтных взаимоотношений с руководством и сотрудниками.

Обращает на себя внимание тот факт, что медицинские сестры на первое место ставят выполняемую работу, а не заработок (50,75 %), а для врачей, наоборот, заработок важнее, чем сама работа (29 %). Такое различие, по нашему мнению, может возникнуть из-за того, что врачи оценивают свои способности, квалификацию, профессиональный статус и престижность профессии выше, чем медсёстры, а значит, и от оплаты труда ожидают большего.

В обеих респондентских группах определен высокий уровень (75 %) профессиональной ответственности, проявляющийся в строгом соблюдении профессиональных норм и правил, объективном оценивании ситуации, выполнении поставленных руководством задач, в готовности специалиста отвечать за свои действия и результаты, в безошибочном исполнении своих профессиональных обязанностей.

Установлено, медсестры в целом имеют средний уровень удовлетворенности трудом (51,53 %), а врачи характеризуются низким уровнем (40,82 %). Возможно, не всегда имеют место моральное и материальное стимулирование за конкретные результаты труда, проявленные медперсоналом профессиональные способности, заинтересованность в работе, развитая организационная культура и корпоративный дух медицинского учреждения, адекватные реалистичные ожидания от профессиональной деятельности. Снижение удовлетворенности трудом отрицательно влияет на эффективность деятельности медперсонала, что приводит к негативным последствиям, а также на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей.

Как показали результаты исследования, общий уровень удовлетворённости трудом у поселковых врачей (42,85 %) и медсестер (54 %) выше, чем у городских (врачи – 38,57 %; медсестры – 49 %). Интерпретируя этот факт, необходимо подчеркнуть, что поселковые врачи и медсестры глубоко осознают сложность условий жизни, работы, профессионального роста. В то же время, понимая всю важность и нужность медицинской деятельности для жителей поселка, они стремятся к максимальной самореализации в профессиональной сфере, что проявляется в самоэффективности личности, растущем чувстве ответственности и удовлетворённости трудом. Напротив, врачи и медсестры города могут находиться в поиске лучшего места работы, не соглашаться с заработной платой и условиями труда. Такое постоянное сравнение и поиск нового (пусть даже теоретически) может сопровождаться неудовлетворенностью условиями реальной работы в целом.

Методика «Уровень субъективного контроля» (УСК) позволила изучить степень ответственности у врачей и медсестер за те или иные события в жизни. Мы исходили из того, что самоактуализирующая личность – активна, независима, самостоятельна в работе, имеет положительную самооценку, уверена в себе и терпима к другим, а значит, обладает интернальным локусом контроля.

Все врачи и медсестры характеризуются средним уровнем общей интернальности. Это означает, что общий уровень контроля всех респондентов зависит от ситуации, ее значимости, возможности контролировать. В области достижений у медицинского персонала выявлено стремление выполнять работу на высоком уровне. По шкале интернальности в области производственных отношений респонденты получили низкий балл (4 стена). Имеется в виду, что и врачи, и медсестры склонны приписывать важные значения внешним обстоятельствам – руководству, коллегам, везению-невезению.

Методика исследования самоотношения предоставила возможность определить взаимосвязь конструктивного перфекционизма и отдельных компонентов самоотношения. В ходе исследования установлено, что врачи и медсестры обладают средним уровнем самоуверенности (6/5 стенов), самоценности (5/5 стенов), самопринятия (7/5 стенов), самопривязанности (6/5 стенов), самообвинения (6/6 стенов) и внутренней конфликтности (6/5 стенов). Врачи, в отличие от медсестер, характеризуются высоким уровнем саморуководства (8 стенов). Такие люди ощущают себя способными оказывать сопротивление внешним влияниям, могут контролировать эмоциональные реакции и переживания. В рабочей обстановке врачи непосредственно руководствуются своими знаниями и, исходя их них, дают необходимые указания среднему персоналу.

С помощью методики диагностики социально-психологических установок личности О.Ф. Потемкиной выделены доминирующие ориентации в таких направленностях, как: «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат»; «свобода-власть», «труд-деньги».

Анализ полученных данных показал, основными социально-психологическими установками мед-

сестер являются: результат (7,33 балла), альтруизм (6,5 баллов), труд (6 баллов) и деньги (4,97 баллов).

Определено, что доминирующими установками у врачей являются: результат (6,9 баллов), эгоизм (6 баллов), труд (6,6 баллов), деньги (7,9 баллов).

Медицинскому персоналу действительно очень важен конечный результат их деятельности – помощь и выздоровление пациента. Часто им приходится работать в сложных условиях, совершать свои функции быстро и оперативно (на «автопилоте»), не задумываясь о процессе своих действий.

У медсестер ориентация на альтруизм – показатель того, что они привыкли действовать, прежде всего, на пользу другим, часто даже в ущерб себе. В работе это проявляется в сосредоточении на интересах пациентов, в проявлении эмпатии, милосердия, сострадания, искренности, уважения к другим. Такая ориентация подразумевает под собой умение анализировать свое общение с людьми и сознательно использовать свои навыки для осуществления профессиональной деятельности.

Ориентация на труд занимает у медсестер и врачей одну из главных позиций. *Это показатель того, что труд сам по себе приносит им больше радости и удовольствия, чем другие занятия. В отличие от установки на процесс здесь респондентам важно чувствовать, что они не просто «заняты», а именно «работают», и их труд полностью одобрен руководством или обществом.*

Выявлено, что врачи и медсестры ориентированы в работе не на власть, а на деньги. *Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния. Деньги для них имеют ценность сами по себе, а не только как средство приобретения чего-либо.*

У врачей определена ориентация на эгоизм. Это говорит о сосредоточении на своих личных интересах. *При принятии решений такие люди весьма серьезно учитывают то, как их последствия отразятся на них лично. Предполагаем, что это связано с профессиональными обязанностями врачей. Они не принимают участия в уходе за больными, так как это делают медсестры. Их главной целью является правильная постановка диагноза и контроль за исполнением лечения.*

Рассмотрение результатов корреляционного анализа (по К. Пирсону) проводилось отдельно в группах врачей и медицинских сестёр (по 30 человек), обусловлено ожиданием различий в определении связей между перфекционизмом и аспектами самоактуализации. Для нахождения критических значений вычисленного коэффициента корреляции Пирсона рассчитывалось число степеней свободы как $k = n - 2$. В данном случае $n = 30$, а значит, $k = 28$. По таблице критических значений определено критическое значение зоны значимости – $r_{кр.} = 0,46$ ($r_{некрет.} = 0,36$), $p = 0,01$.

В ходе корреляционного анализа составляющих перфекционизма и параметров самоактуализации у врачей были выявлены значимые положительные связи между:

– перфекционизмом, ориентированным на себя (ПОС), и параметрами самоактуализации, такими как: самоуважение (0,47), самопринятие (0,54), общая интернальность (0,52), свобода (0,52). Беспощадная требовательность к себе при постоянном оценивании и контроле своих действий усиливает чувство самоуважения, способствует принятию своей личности. Для врачей такая требовательность является обязательной. Повышенная требовательность к себе позволяет осознавать ответственность за свои поступки и полученные результаты;

– перфекционизмом, ориентированным на других (ПОД), и аспектами самоактуализации, такими как: ориентация во времени (0,48), спонтанность (0,49), самопринятие (0,47). Требования, предъявляемые к другим людям, позволяют врачам осознавать собственный профессионализм и компетентность в том случае, если они выполнены верно. Самоактуализирующаяся личность, правильно ориентированная во времени, ощущает контроль над ситуацией, предоставляет возможности ее прогнозирования, обеспечивает открытое выражение своих чувств и эмоций. Так, отрицательные эмоциональные переживания врачей, связанные с неисполнением их требований, могут привести к конфликтам с подчиненными или пациентами. В этой связи активные положительные эмоции могут возникнуть только при условии принятия и выполнения установленных врачами стандартов и требований качественного осуществления профессиональной деятельности;

– социально-предписанным перфекционизмом (СПП) и такими показателями, как, ориентация во времени (0,62), спонтанность (0,53), самопринятие (0,52), интернальность в области достижений (0,64), эгоизм (0,55), свобода (0,49) и власть (0,54). Чем сильнее у врачей выражена потребность соответствовать стандартам и ожиданиям значимых других, тем продуктивнее распределяется их жизненное время, повышается самооценка и ярче проявляется готовность нести ответственность за происходящие события. Требовательность со стороны других стимулирует стремление врачей к свободе и власти, постепенно трансформируясь в эгоистичное отношение к другим.

Исключительный интерес для исследования группы врачей представляет обнаружение прямой положительной корреляции общего уровня перфекционизма с такими параметрами самоактуализации, как: ориентация во времени (0,74), ценностные ориентации (0,49), спонтанность (0,73), самоуважение (0,58), самопринятие (0,75), познаватель-

ные потребности (0,46), общая интернальность (0,57), интернальность в области достижений (0,71), интернальность в области болезни и здоровья (0,48), самоуверенность (0,53), самоценность (0,55), внутренняя конфликтность (0,51), самообвинение (0,54), эгоизм (0,60), свобода (0,69), власть (0,67). Своевременно и оперативно выполняя работу, врачи могут прогнозировать события своей профессиональной деятельности и жизни пациентов. Стремление к совершенству и реализация ключевых задач в профессиональной сфере способствуют росту самоуважения и самоуверенности респондентов данной группы. Склонность к перфекционизму отражает потребность познания чего-то нового (быть лучшим специалистом – значит иметь глубокие систематизированные совершенные знания в своей профессиональной деятельности). Стремление к совершенству в деятельности содействует осознанию полной личной ответственности за собственную жизнь, профессиональные достижения, здоровье. При этом перфекционизм может быть причиной внутренних конфликтов (0,51), частых самообвинений (0,54), особенно когда ожидания врачей не оправдываются. Замечено, чем больше врачи стремятся к совершенству во всем, тем сильнее у них возникает стремление к свободе (0,69) и власти (0,67) как в профессиональной, так и в личной жизни. Чрезмерная требовательность по отношению к себе лишает врачей свободы действий, а постоянная требовательность к подчиненным и использование своей власти может повысить уровень конфликтогенности в рабочей среде.

В ходе корреляционного анализа составляющих перфекционизма и параметров самоактуализации у врачей были выявлены обратные отрицательные взаимосвязи между:

– перфекционизмом, ориентированным на себя (ПОС), и креативностью (–0,54). Это говорит о том, что установление респондентами для себя высоких требований лишает их умения творчески подходить к своей профессиональной деятельности, находить альтернативные решения для проблемных ситуаций;

– перфекционизмом, ориентированным на других (ПОД), и такими показателями самоактуализации, как: сензитивность (–0,53), взгляд на природу человека (–0,55), контактность (–0,49). Полагаем, излишняя требовательность к другим снижает у врачей возможность ощущать свои переживания и потребности. Для них важно, чтобы эти требования были выполнены правильно. При этом свои чувства и чувства других становятся малозначимы. Отметим, такая требовательность к другим лишает врачей возможности объективно оценивать свое поведение и устанавливать глубокие, тесные контакты с окружающими;

– социально предписанным перфекционизмом (СПП) и такими параметрами самоактуализации, как: сензитивность (–0,64), взгляд на природу человека (–0,59), креативность (–0,55). Постоянные попытки соответствовать определенным правилам и требованиям лишают врачей способности понимать чувства и потребности других людей, творческого проявления себя в любом виде деятельности.

Выявлена обратная отрицательная взаимосвязь между общим уровнем перфекционизма и такими параметрами самоактуализации, как: сензитивность (–0,78), взгляд на природу человека (–0,74), контактность (–0,64), креативность (–0,75), отраженное самоотношение (–0,48), самопринятие (–0,55), деньги (–0,53). Это говорит о том, что повышение общего уровня перфекционизма способствует снижению: чувствительности к себе и окружающим (сензитивность), умений понимать людей («взгляд на природу человека») и устанавливать с ними конструктивные взаимоотношения («контактность»), возможностей принимать себя таким, как есть («самопринятие»). При постоянном стремлении к совершенству врачи могут лишиться творческого потенциала, активности в процессе профессиональной самореализации, перестать уделять внимание психологическому состоянию своего окружения. Это отрицательно скажется на качестве выполнения профессиональных обязанностей и повлияет на характер взаимоотношений на работе.

В результате корреляционного анализа составляющих перфекционизма и параметров самоактуализации в группе медсестер выявлены положительные взаимосвязи между:

– перфекционизмом, ориентированным на себя (ПОС), и такими параметрами самоактуализации, как: ориентация во времени (0,65), ценностные ориентации (0,68), самоуважение (0,49), интернальность в области достижений (0,46), свобода (0,46). Чем больше медсестры устанавливают для себя требований, тем быстрее и качественнее они справляются со своей работой. Требовательность к себе позволяет медсестрам отстаивать свои профессиональные и жизненные ценности, брать ответственность за профессиональные достижения и неудачи;

– перфекционизмом, ориентированным на других (ПОД), и такими параметрами самоактуализации, как: ориентация во времени (0,7), ценностные ориентации (0,64), самоуважение (0,56), интернальность в области достижений (0,47), самопривязанность (0,52), внутренний конфликт (0,52), самообвинение (0,51), свобода (0,48), деньги (0,55). Данная взаимосвязь с ориентацией во времени может проявляться в умении координировать свое время для личной жизни и профессиональной деятельности, в стремлении наслаждаться сегодняшним днем, не откладывая жизнь на завтра, в умении

быстро и качественно выполнять свою работу. Предъявление высоких требований к окружающим повышает у медсестер чувство собственного достоинства, уверенности в себе, уважения;

– социально-предписанным перфекционизмом (СПП) и такими шкалами самоактуализации, как: ценностные ориентации (0,50), самоуважение (0,61), интернальность в области достижений (0,49), интернальность в области семейных отношений (0,54), закрытость (0,47), саморуководство (0,58), самопривязанность (0,51), внутренний конфликт (0,46), самообвинение (0,67), эгоизм (0,63), власть (0,72), деньги (0,47). Потребность медсестер соответствовать стандартам и ожиданиям других выражается в разделении и принятии ценностных ориентаций как в профессиональной, так и в личной сфере. Исполнение требований, предъявляемых руководством, повышает у респондентов уважение к себе и делает их ответственными за свои достижения в профессиональных и семейных отношениях.

Стремление соответствовать ожиданиям других побуждает медсестер руководствоваться своими действиями и полагаться только на себя. Однако если к медсестрам постоянно предъявляются требования (особенно сложноисполняемые), может возникнуть внутренний конфликт, который в дальнейшем проявится в конфронтации с руководством или личным окружением. Невозможность, а иногда и нежелание оправдать ожидания других может вызвать у респондентов чувство вины и зацикливание на своих неудачах. Кроме того, чем больше им приходится подчиняться, тем сильнее проявляется эгоизм и стремление властвовать самим, а также увеличивается потребность в деньгах.

В группе медсестер выявлена прямая положительная взаимосвязь между общим уровнем перфекционизма и такими шкалами самоактуализации, как: ориентация во времени (0,71), ценностные ориентации (0,80), самоуважение (0,73), познавательные потребности (0,54), интернальность в области достижений (0,62), интернальность в области семейных отношений (0,57), интернальность в области производственных отношений (0,52), закрытость (0,48), саморуководство (0,46), самопривязанность (0,56), внутренний конфликт (0,53), самообвинение (0,65), эгоизм (0,60), власть (0,58), деньги (0,66). Стремление к совершенству позволяет медсестрам прогнозировать свое рабочее и личное время, быстро и качественно выполнять профессиональную деятельность, осознавать персональную ответственность за происходящее в жизни, за достижения и свою семью.

В ходе корреляционного анализа установлены отрицательные взаимосвязи. Определено, что при повышении социально предписанного перфекционизма (СПП) у медсестер снижается гибкость поведения (–0,60), самопринятие (–0,59), синергичность (–0,50), принятие агрессии (–0,62). Чем больше медсестрам приходится соответствовать ожиданиям других и выполнять в совершенстве предъявляемые к ним требования, тем сложнее они реагируют на изменяющуюся ситуацию. Им трудно объективно оценивать свою личность и воспринимать мир и окружение такими, какие они есть. Отметим, что социально предписанный перфекционизм подразумевает в себе подчинение и лишает медсестер возможности адекватно принимать раздражение, агрессию и гнев (как свои, так и других), это может привести к эмоциональному выгоранию и конфликтам в профессиональной деятельности.

Увеличение общего уровня перфекционизма приводит к понижению гибкости поведения (–0,56), самопринятия (–0,50), принятия агрессии (–0,52), альтруизма (–0,55). Такая зависимость может проявляться в нежелании принимать мнение других и объективно оценивать возникающие ситуации. Кроме того, медсестрам сложнее воспринимать агрессивные воздействия в свой адрес и конструктивно на них реагировать. Чем больше медсестры предъявляют требований к себе, тем меньше они готовы уделять внимание другим и совершать ради них поступки и на работе, и в личной жизни.

Проведенное корреляционное исследование позволило выявить отрицательные и положительные взаимосвязи между перфекционизмом и различными параметрами самоактуализации (ориентация во времени, самоуважение, познавательные потребности, интернальность в области достижений, сензитивность, принятие агрессии, гибкость поведения). Полученные корреляционные взаимосвязи доказывают значимое влияние перфекционизма на самоактуализацию. Гипотеза о том, что перфекционизм является фактором самоактуализации и взаимосвязан с ее параметрами, полностью подтверждена.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Березовская, Р.А.* Перфекционизм в профессиональной деятельности / Р.А. Березовская // Психология менеджмента : практикум. – СПб. : Речь, 2010. – С. 242–250.

2. *Гаранян, Н.Г.* Перфекционизм и враждебность как личностные факторы депрессивных и тревожных расстройств : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.04 / Н.Г. Гаранян. – М. : МГУ, 2010. – 42 с.

3. *Ильин, Е.П.* Психология зависти, враждебности, тщеславия / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2014. – 208 с.

4. *Ларских, М.В.* Исследование перфекционизма личности в профессиональной деятельности учителя / М.В. Ларских // Вестник Тамбовского университета. – Тамбов : Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. – Вып. 6 (86). – С. 138–140. – (Серия «Гуманитарные науки»).

5. *Малкина-Пых, И.Г.* Исследование самоактуализации и перфекционизма в структуре личности / И.Г. Малкина-Пых // Мир психологии. – 2010. – № 1. – С. 208–217.

# ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ЛЕТЧИКОВ В ПРАКТИКЕ ВРАЧЕБНО-ЛЕТНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ*

***М.Е. Зеленова***

***А.А. Лекалов***

***Е.В. Костенко***

**Зеленова Марина Евгеньевна** – кандидат психологических наук, научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, организационной и инженерной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: mzelenova@mail.ru

**Лекалов Александр Анатольевич** – заведующий психофизиологической лабораторией Филиала № 1 федерального государственного казенного учреждения «Центральный военный клинический авиационный госпиталь имени академика Н.Н. Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации (г. Москва).

Контактный адрес: lek150@yandex.ru

**Костенко Елена Валерьевна** – клинический психолог психофизиологической лаборатории Филиала № 1 федерального государственного казенного учреждения «Центральный военный клинический авиационный госпиталь имени академика Н.Н. Бурденко» Министерства обороны Российской Федерации (г. Москва).

Контактный адрес: costenko.lena@yandex.ru

В статье представлены результаты психологического обследования летчиков в процессе врачебно-летной экспертизы. Описаны взаимосвязи симптомов негативных психических состояний с индивидуально-личностными характеристиками. Установлено, что уровень психической напряженности ниже у летных специалистов высокой квалификации, а также у летчиков, имеющих семью. Участники исследования – летчики (средний возраст 39 лет, n = 69).

***Ключевые слова:*** профессиональное здоровье, врачебно-летная экспертиза, психологическое здоровье, надежность, диагностика, стресс, утомление, выгорание, личностные особенности.

**Введение.** Проблемы, связанные с диагностикой и сохранением здоровья субъекта труда, традиционно решаются с позиций междисциплинарного подхода. Привлекаются специалисты из самых разных областей научного знания – естественно-научной, гуманитарной, технической. Начиная с середины прошлого века в исследованиях здоровья профессионалов активно участвуют психологи. Наряду с физическим и социальным уровнями выделяется психологический уровень изучения здоровья профессионалов [18]. Психология профессионального здоровья начинает формироваться как самостоятельное научное направление. Формулируются ее основные положения и принципы. Учет психологических переменных становится важным условием обеспечения безопасности и надежности деятельности специалистов разного профиля [25].

Развитие и совершенствование авиационной техники сопровождается значительным увеличением информационных и эмоциональных перегрузок, повышением требований к уровню профессиональной подготовки пилотов, их физическим, психофизиологическим и личностным качествам. Данные, полученные в ходе анализа аварий, произошедших в 1997–2012 гг., показали, что в 68 % случаев причиной авиакатастроф и летных происшествий выступил *человеческий фактор* (ошибка пилота или наземных служб), и только в 18 % случаев причиной явился отказ техники. По мнению экспертов, чаще всего экипажи нарушают стандартную процедуру пилотирования или принимают неверное решение в сложных метеоусловиях. Установлено, что среди причин трагедий большое место занимают нарушения здоровья или усталость летных специалистов [3; 15; 16 и др.]. Таким образом, исследования в области диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности летного состава продолжают оставаться актуальными, а при рассмотрении различных аспектов, связанных с обеспечением надежности и безопасности полетов, все больше внимания уделяется вопросам, связанным с проблемами здоровья членов летных экипажей.

Врачебно-летная экспертиза направлена на обнаружение возможных случаев нарушения профес-

* Государственное задание ФАНО РФ № 0159-2016-0008.

сионального здоровья летных специалистов. Во время процедуры медицинского обследования у врачей-специалистов некоторые категории летчиков дополнительно проходят клинико-психологическое обследование (КПО). Обычно на КПО направляются летчики, у которых выявлены признаки заболеваний, либо те, которые в летной практике систематически допускают ошибки и аварии. Кроме того, клинико-психологическое обследование проходят летчики после 40 лет, а также при переводе летного состава на новые, более сложные типы самолетов. Тем не менее вопрос об обязательной диагностике психологического здоровья летчиков в процессе планового медицинского обследования остается дискуссионным. При этом необходимость расширения клинико-психологической части обследования и внедрения дополнительных методов в практику врачебно-летной экспертизы отмечается большинством специалистов [4; 5; 21 и др.].

В ходе исследований, направленных на совершенствование клинико-психологической части врачебно-летной экспертизы, накоплен определенный эмпирический материал, позволяющий установить связь различных соматических заболеваний с индивидуально-личностными характеристиками летных специалистов.

Так, установлено, что у пилотов с нейроциркулярной дистонией и атеросклерозом сосудов головного мозга наблюдается не только снижение показателей интеллекта (зрительно-пространственного, вербального и др.), но им присущи пассивность, осторожность в принятии решений, фиксация на внутренних переживаниях, замкнутость, тревожность. Больные с дисциркуляторной атеросклеротической энцефалопатией имеют высокие значения шкал теста СМИЛ «интроверсия», «тревожность» и «сензитивность», значения которых часто достигают уровня выраженной акцентуации [17].

В ходе психологического обследования летчиков, проходящих плановую медицинскую комиссию, у профессионалов, имеющих такие нарушения здоровья, как тугоухость, гипертоническая болезнь, остеохондроз, заболевания кишечно-желудочной системы и др., наряду со снижением профессиональной компетентности и ответственности наблюдались повышенный уровень личностной тревожности, эмотивности и циклотимности. В наибольшей степени эти личностные характеристики прослеживались у летчиков с заболеваниями сердечно-сосудистой системы [23].

Большое количество работ в области психологии и медицины посвящено вопросам диагностики негативных функциональных состояний, а также изучению особенностей совладающего поведения человека в экстремальных ситуациях. Авторами показано, что надежность и безопасность труда тесно связаны с особенностями психоэмоционального состояния профессионалов [1; 9; 14; 16 и др.]. К наиболее значимым факторам, влияющим на формирование у летного состава состояния психической напряженности, обычно относят следующие: 1) недостаточный уровень компетентности, несоответствие знаний и имеющихся профессиональных навыков сложности выполняемых заданий; 2) дефекты обучения; 3) индивидуально-психологические особенности летчиков; 4) нарушения состояния здоровья [3, 18; 19]. Отмечается также, что надежность и эффективность деятельности профессионалов во многом определяется воздействием разного рода стресс-факторов, среди которых большое значение имеют не только рабочие стрессоры, но и негативные жизненные события, трудные ситуации за пределами рабочей обстановки [7; 13; 25].

Изучались также личностные особенности, которые связаны с неадекватным и хаотичным поведением в экстремальных условиях. Анализ литературы показал, что среди них наиболее часто выделяют такие характеристики, как эмоциональная неустойчивость, неадекватный оптимизм, низкий уровень тревоги в комплексе с тенденцией к ненормативному социальному поведению, постоянное стремление к действию в сочетании с высокой тревожностью [3; 23]. Перечисленные личностные особенности часто являются причинами летных происшествий и могут быть рассмотрены в качестве индикаторов предрасположенности специалиста к ошибочным действиям.

В поисках способов устранения негативных последствий воздействия человеческого фактора исследователи все чаще обращают внимание на изучение внутренних резервов человека, рассматривая их в качестве одного из важных источников, позволяющих предотвращать или купировать развитие неблагоприятных психических состояний. Среди таких ресурсов рассматриваются индивидуально-личностные особенности субъекта труда – особенности его мотивации, профессиональной Я-концепции, стили саморегуляции, стратегии преодоления стресса, показатели жизнестойкости и т.д. [2; 3; 12 и др.]. Иначе говоря, в ходе решения проблем, связанных с регуляцией профессиональной деятельности, акцент все чаще делается на использовании внутренних резервов индивида при решении трудовых задач.

С целью дальнейшего совершенствования психологической части (КПО) врачебно-летной экспертизы совместно с сотрудниками психофизиологической лаборатории Филиала № 1 ФГКУ «Центральный военный клинический авиационный госпитатель им. акад. Н.Н. Бурденко» МО РФ было проведено эмпирическое исследование, направленное на выявление взаимосвязей негативных психических состояний, особенностей социально-демографического ста-

туса, профессиональных и индивидуально-личностных характеристик летных специалистов [4; 11]. Индикаторами психологического здоровья в данном исследовании выступили симптомы негативных функциональных состояний, признаки психического дистресса, высокий уровень субъективного неблагополучия и внутренней дезадаптации.

**Процедура и методы исследования.** Процедура обследования была стандартной для всех испытуемых. Сначала проводилась индивидуальная беседа с каждым летчиком на основе специально разработанной анкеты «Общие сведения», в ходе которой выявлялись характеристики социально-демографического и профессионального статуса летчиков. После чего проводилось психологическое тестирование. Использовался специально разработанный методический комплекс, в состав которого вошли опросники, имеющие нормативные показатели и широкое применение на практике [7; 20].

Для выявления признаков негативных психических состояний применялись:

– методика «Степень хронического утомления» (СХУ) А.Б. Леоновой, И.В. Шишкиной;

– методика «Дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности» (ДОРС) А.Б. Леоновой, С.Б. Величковской;

– «Шкала стрессогенности событий» Т.Х. Холмса, Р.Х. Райх;

– «Шкала психологического стресса» (PSM-25);

– «Опросник выявления профессионального выгорания» (MBI) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.В. Водопьяновой, Е.С. Старченковой.

В целях изучения индивидуально-личностных характеристик летчиков были использованы:

– «Многофакторный личностный опросник» (FPI) в адаптации Т.И. Ронгинской, А.А. Крылова;

– «Шкала личностной тревожности» (ЛТ) Ч. Спилбергера – Ю. Ханина;

– «Методика диагностики уровня субъективного контроля» (УСК) Дж. Роттера;

– опросник «Удовлетворенность работой» (УР) В.А. Бодрова;

– «Тест жизнестойкости» (ТЖ) С. Мадди;

– опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) Е.В. Харитоновой, Б.А. Ясько;

– методика «Исследование базисных убеждений личности» (ИБУЛ) Р. Янофф-Бульман в адаптации М.А. Падун, А.В. Котельниковой;

– опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS);

– опросник «Изучение ценностей личности» Ш. Шварца.

В качестве *участников исследования* выступили военные летчики, направленные в госпиталь для планового медицинского обследования (n = 69, средний возраст – 39 лет).

*Статистическая обработка* данных проводилась с помощью пакета программ SPSS. Применялись методы сравнительнного (t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна–Уитни) и корреляционного (коэффициент корреляции Спирмена) анализа. Учитывался уровень достоверности $p < 0,05$.

**Результаты исследования.** Частота встречаемости симптомов утомления представлена в табл. 1.

Важным признаком нарушения профессионального здоровья летчиков является наличие у них симптомов утомления и сниженной работоспособности. По оценкам экспертов, утомление является основной или сопутствующей причиной в 10 % случаев летных происшествий. В состоянии хронического утомления и переутомления у летчиков наблюдается снижение точности действий, увеличение времени выполнения операций и в результате даже при хорошо отработанных навыках в ходе осуществления пилотирования могут возникнуть грубые ошибки, приводящие к аварии [3].

Как очевидно из табл. 1, основная часть участников исследования отмечает у себя лишь отдельные признаки синдрома хронического утомления (индекс СХУ). Тем не менее умеренная степень сниженной работоспособности и утомления на рабочем месте (индекс ДОРС) наблюдается у 43,5 % летных специалистов. Подробный статистический анализ выраженности симптомов физиологического дискомфорта, сниженного самочувствия, нарушений эмоционально-аффективной и мотивационной сфер показал, что у летчиков утомление чаще всего проявляется в снижении уровня профессиональной мотивации, а также в наличии проблем при взаимодействии с окружающими людьми, особенно с коллегами.

*Таблица 1*

**Распределение летчиков в зависимости от степени выраженности утомления, %**

| Методика | Степень утомления | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Суммарный индекс хронического утомления (СХУ) | Отдельные признаки | Начальная степень | Выраженная степень | Сильная степень | Астения |
| | 94,2 | 2,9 | 1,45 | 0 | 1,45 |
| Индекс утомления (ДОРС) | Низкая | Умеренная | Выраженная | Высокая | – |
| | 56,52 | 43,4 | 0 | 0 | – |

Среди других негативных психических состояний, оказывающих большое влияние на надежность и безопасность деятельности профессионалов, исследователи выделяют выгорание и стресс.

Выгорание представляет собой комплекс стойких негативных симптомов, характеризующих нарушения физиологической, эмоциональной и мотивационной сфер человека, которые появляются в результате длительного воздействия профессиональных перегрузок и приводят к снижению качества работы [6]. Исследования последних лет показали, что выгорание имеет распространение не только среди работников «социономических» профессий, но нередко присутствует у специалистов «технических» видов труда, в том числе у летчиков [22]. Стресс в летной деятельности имеет свою специфику, которая определяется своеобразием условий и факторов рабочей среды и проявляется в характерных реакциях на их воздействие. В экстремальных ситуациях во время полета у летчиков могут наблюдаться ошибки восприятия, головокружения, утрата ранее приобретенных навыков, стереотипия действий, дезориентация и полная потеря контроля над деятельностью [24].

В нашем исследовании для диагностики симптомов выгорания использовался «Опросник выявления эмоционального выгорания» (MBI) К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.В. Водопьяновой, Е.С. Старченковой [6]. Общий уровень психической напряженности и стресса фиксировался с помощью опросника PSM-25. Оценка симптомов стресса на рабочем месте выявлялась с помощью субшкалы «стресс» теста ДОРС. Влияние внешних стресс-факторов и общий уровень стрессоустойчивости определялись по шкале Холмса–Райх [20]. Частота встречаемости симптомов выгорания и стресса у летчиков представлены в табл. 2, 3.

Как показывают полученные данные, летчики успешно справляются с воздействием внешних факторов среды, у большей части из них зафиксирован низкий уровень стресса (95,8 %). Однако почти половина обследованных специалистов (46,3 %) отмечают у себя во время работы признаки психической напряженности умеренной степени. Выгорание у основной части летчиков также наблюдается в низкой и средней степени, проявляясь в большинстве случаев в таких симптомах, как снижение трудовой мотивации, потеря интереса, отсутствие направленности на качественное выполнение заданий (шкала MBI «редукция личных достижений»). Возможно, это связано со спецификой профессиональной деятельности летчиков, в работе которых межличностное взаимодействие во многом регламентировано и опосредовано техническими средствами и не предполагает постоянной эмоциональной включенности, как, например, у педагогов или терапевтов.

Дальнейший анализ данных был направлен на выявление взаимосвязей негативных психических состояний с профессиональными, социально-демографическими и личностными характеристиками летчиков, а также сравнение групп в зависимости от уровня психической напряженности.

Применение корреляционного анализа показало, что суммарный показатель хронического утомления (индекс СХУ), а также его признаки «физический дискомфорт» и «сниженное самочувствие» напрямую коррелируют с такими характеристиками профессионального статуса, как стаж работы, налет часов и классность. Иначе говоря, несмотря на низкий уровень хронического утомления у летчиков зафиксировано нарастание его симптомов в зависимости от продолжительности профессиональной деятельности, ее объема и сложности.

*Таблица 2*

**Распределение летчиков в зависимости от уровня стресса, %**

| Методика | Уровень проявления признаков | | |
|---|---|---|---|
| Суммарный индекс стресса шкалы PSM-25 | Низкий | Средний | Высокий |
| | 95,8 | 4,2 | 0 |
| Показатель стресса на рабочем месте опросника ДОРС | Низкий | Умеренный | Выраженный |
| | 53,7 | 46,3 | 0 |
| Степень стрессоустойчивости и адаптированности по шкале Холмса–Райх | Высокая | Пороговая | Низкая |
| | 70,6 | 15,4 | 14 |

*Таблица 3*

**Распределение летчиков в зависимости от степени выгорания, %**

| Показатель методики MBI | Степень выгорания | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Низкая | Средняя | Высокая | Очень высокая |
| Эмоциональное истощение | 78,4 | 16,4 | 5,2 | 0 |
| Деперсонализация / цинизм | 54,9 | 39,5 | 4,2 | 1,4 |
| Редукция личных достижений | 35,3 | 57,2 | 6,1 | 1,4 |

Выявлено также, что уровень хронического утомления выше у летчиков старшего возраста и летчиков, имеющих детей. Что касается симптомов стресса, то обнаружены лишь незначительные положительные корреляции с такими характеристиками, как возраст, наличие семьи и количество детей у прошедших обследование индивидов. Выявлено, что признаки выгорания, отражающие уровень деперсонализации, усиливаются с возрастом. Выгорание в форме редукции личных достижений в меньшей степени проявляется у летчиков, имеющих детей, т.е. с одной стороны, летчики, имеющие детей, в большей степени устают, с другой – наличие детей положительно отражается на трудовой мотивации.

Установлено, что медицинские нарушения у обследованных летчиков находятся в обратной связи с количеством детей, стажем, возрастом, показателями общей и годовой загруженности. Чем больше возраст, стаж и налет часов, тем хуже результаты медицинского обследования у летных специалистов. Кроме того, уровень соматического здоровья ниже у летчиков, имеющих высокие показатели личностной тревожности, невротичности, эмоционально нестабильных, а также у индивидов, склонных к импульсивному поведению под влиянием стресса. Сравнение групп в зависимости от числа имеющихся диагнозов позволяет говорить, что состояние физического здоровья лучше у летчиков, имеющих высокие показатели по субшкале жизнестойкости С. Мадди «контроль» и субшкале «интернальность в области неудач» опросника УСК Дж. Роттера. Установлено также, что летные специалисты, имеющие более высокие медицинские показатели, имеют и более высокие индексы профессиональной самооценки – они оценивают себя как более квалифицированных и профессионально востребованных. Наиболее выраженные различия получены по таким шкалам опросника ПВЛ, как «удовлетворенность реализацией профессионального потенцала», «принадлежность к профессиональному сообществу», «оценка результатов профессиональной деятельности», «профессиональная компетентность».

В табл. 4 представлены данные, отражающие взаимосвязи показателей утомления, выгорания и стресса с индивидуально-личностными особенностями летчиков.

*Таблица 4*

**Корреляции показателей психической напряженности с индивидуально-личностными особенностями летчиков (фрагмент матрицы)**

| Показатель | Утомление | Выгорание | | | Стресс |
|---|---|---|---|---|---|
| | СХУ | MBI (ЭИ) | MBI (Д) | MBI (РПД) | PSM-25 |
| Удовлетворенность работой (УР) | -,32** | -,49** | -0,22 | 0,23 | -,36** |
| Суммарный индекс жизнестойкости (ТЖ) | -,48** | -,67*** | -,53** | ,43** | -,60** |
| Вовлеченность (ТЖ) | -,50** | -,70*** | -,61** | ,30* | ,23 |
| Контроль (ТЖ) | -,44** | -,60** | -,44** | ,46** | ,05 |
| Риск (ТЖ) | -,26 | -,54** | -,38** | ,33* | ,12 |
| Уровень субъективного контроля (УСК) | -,37** | -,46** | -,38** | ,33* | -,39** |
| Профессиональная востребованность (ПВЛ) | -,39** | -,71** | -,51** | ,29* | -,51** |
| Шкалы FPI : | | | | | |
| Невротичность | ,52** | ,50** | ,50** | -,30* | ,55** |
| Спонтанная агрессивность | ,26* | ,33* | ,45** | -0,08 | ,30* |
| Депрессивность | ,23 | ,32* | ,35* | -,42** | ,33** |
| Раздражительность | ,21 | ,32* | ,32* | -,02 | ,32** |
| Общительность | -,05 | -,15 | -,13 | ,37** | -,15 |
| Уравновешенность | -,13 | -,01 | -,17 | -,02 | -,05 |
| Реактивная агрессивность | ,15 | ,10 | ,13 | -,07 | ,29* |
| Застенчивость | ,36** | ,60** | ,44** | -,22 | ,54** |
| Открытость | ,30* | ,53** | ,53** | -,13 | ,54** |
| Экстраверсия-интраверсия | -,06 | -,24 | -0,28 | ,28* | -,11 |
| Эмоциональная лабильность | ,35** | ,34* | ,38** | -,34* | ,49** |
| Маскулинность-фемининность | -,05 | -,07 | -,11 | ,19 | -,10 |
| Шкалы ИБУЛ: | | | | | |
| Доброжелательность | -,18 | -,47** | -,39** | ,40** | -,47** |
| Справедливость | -,15 | -,30* | -,37* | ,37* | -0,28 |
| Образ Я | -,49** | -,56** | -,53** | ,27 | -,38** |
| Удача | -,42** | -,58*** | -,48** | ,33* | -,44** |
| Контроль | -,55** | -,68*** | -,58** | ,33* | -,42** |
| Личностная тревожность (ЛТ) | ,55** | ,68** | ,62** | -,35* | ,65*** |

*Примечание:* * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$.

Анализ матрицы интеркорреляций, а также результатов сравнительного анализа позволил установить, что в наибольшей степени показатели выгорания, утомления и стресса связаны с таким сложным, системообразующим свойством личности, как жизнестойкость (hardiness). Выявлено, что значения всех трех компонентов жизнестойкости (вовлеченность, контроль, принятие риска) достоверно выше в группе специалистов с низким уровнем психического дистресса ($p < 0,001$). То есть летчики, имеющие экзистенциальные установки на активное преодоление жизненных трудностей, лучше сохраняют внутреннее благополучие и здоровье.

По результатам статистического анализа установлено также, что у летчиков с более выраженными признаками негативных психических состояний отмечаются более низкие показатели удовлетворенности различными аспектами выполняемой работы (суммарный индекс УР), а также более низкие значения показателей профессиональной востребованности (шкалы ПВЛ).

Рассмотрение корреляций между проявлениями неблагоприятных психических состояний и особенностями локус-контроля (шкалы опросника УСК) свидетельствует о том, что общий уровень субъективного контроля, а также его отдельные компоненты (интернальность в области здоровья, интернальность в производственных отношениях, интернальность в области достижений, интернальность в области неудач) находятся в обратной взаимозависимости. Сравнение групп с разным числом признаков психического дистресса подтвердило установленные взаимосвязи между интернальностью и негативной симптоматикой ($p < 0,05$). То есть летчики с высокими показателями интернальности, считающие, что большинство важных перемен в их жизни определяются характером предпринимаемых ими действий, чувствующие ответственность за события своей жизни и считающие возможным их контролировать, имеют более низкие показатели стресса, утомления и выгорания. Полученные нами результаты хорошо согласуются с выводами других исследователей, показавших значимость такой личностной характеристики, как интернальный локус контроля, для успешного купирования симптомов стресса [10].

Как следует из табл. 4, тесные корреляционные взаимозависимости наблюдаются между уровнем психической напряженности и такими личностными характеристиками, как невротичность, уравновешенность, общительность, застенчивость, открытость и эмоциональная лабильность (шкалы FPI), а также показателем личностной тревожности шкалы Спилбергера–Ханина (ЛТ). По данным сравнительного анализа, уровень психического дистресса достоверно ниже у летчиков, имеющих в личностном профиле FPI высокие значения показателей «общительность» и «эмоциональная стабильность». Сильная выраженность таких личностных характеристик, как открытость и застенчивость, за которыми часто скрывается неуверенность в себе, скованность и высокая тревожность, напротив, может служить индикатором предрасположенности индивида к формированию состояний эмоциональной неустойчивости в трудных ситуациях. Показатель личностной тревожности по шкале Спилбергера–Ханина также выше в группе менее благополучных профессионалов ($p < 0,001$).

Установлено, что летчики из группы с более низким уровнем психической напряженности статистически значимо чаще используют конструктивные стратегии преодоления стресса, такие как ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки. У летчиков с высоким уровнем стресса больше выражены такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как избегание, непрямые действия и агрессивные действия, относящиеся к числу менее конструктивных способов психологической защиты.

При анализе интеркорреляций показателей стресса и субшкал методики «Исследование базисных убеждений» (ИБУЛ) было обнаружено, что чем выше значения стресса, тем менее выражены такие личностные установки, как убеждение в доброжелательности-враждебности окружающего мира, убеждение в возможности контролировать происходящие события, убеждение в ценности и значимости собственного Я, убеждение в собственной удачливости и везучести. Показатели выгорания также обнаружили тесные связи с базисными убеждениями личности. Согласно полученным данным симптомы выгорания в большей степени наблюдаются у лиц с менее позитивным образом Я и менее позитивной общей картиной мира. Выявленная взаимосвязь хорошо подтверждает основной тезис концепции Р. Янофф-Бульман о том, что воздействие стресс-факторов и последующие негативные переживания разрушительно действуют на имплицитную концепцию окружающего мира и образ Я человека. Выделенные базисные убеждения у здоровых людей, по мнению автора, включают веру в справедливый и добрый мир, а также веру в свою способность преодолевать негативные обстоятельства. Полученные нами данные свидетельствуют о том, что чем выше уровень психической напряженности у летчиков, тем в большей степени им присущи пессимистические взгляды и установки по отношению к окружающей действительности.

Что касается ценностей личности, измеряемых с помощью методики Ш. Шварца «Изучение ценностей личности», то выявлено, что выраженность в личностном профиле таких ценностей, как традиции, доброта, универсализм и достижения, способствует большей стрессоустойчивости и социальной адаптированности обследованных специалистов. Установлено также, что попадание в экстремальные ситуации реже наблюдается у индивидов, ориентированных на

такие ценности-цели, как конформность, гедонизм, власть, безопасность, и такие ценности в поведении, как традиции и достижения.

**Заключение**. Таким образом, результаты проведенного эмпирического исследования свидетельствуют о том, что показатели психической напряженности и здоровья летчиков тесно связаны с профессиональными, социально-демографическими и индивидуально-личностными характеристиками. Полученные данные хорошо согласуются с выводами, сделанными другими исследователями, изучающими взаимосвязь личностных переменных с успешностью профессиональной деятельности. Содержательный и статистический анализ результатов исследования позволяет говорить о диагностической и прогностической значимости методик, включенных в методический комплекс, направленный на психологическое обследование летчиков в процессе ВЛК. Результаты исследования показали, что в ходе диагностики нарушений профессионального здоровья летчиков, проходящих клинико-диагностическую экспертизу, индивидуально-личностные особенности в комплексе с медицинскими показателями могут рассматриваться в качестве значимых предикторов развития негативных психических состояний.

Следует отметить, что для получения более надежных количественных показателей требуется дальнейшая работа по отбору, стандартизации и валидизации методик. Тем не менее полученные в исследовании результаты можно учитывать в практической работе для усиления прогностичности медицинского обследования, что, в свою очередь, должно отразиться на количестве авиационных происшествий по вине человеческого фактора.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Алдашева, А.А.* Индивидуальные стратегии экологического поведения/ А.А. Алдашева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – № 3 (43). – С. 31–36.

2. *Баканов, А.С.* Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности / А.С. Баканов, М.Е. Зеленова // Социальная психология и общество. – 2014. – № 1. – С. 54–73.

3. *Бодров, В.А.* Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М. : ИП РАН, 2009.

4. Исследование профессионального здоровья летчиков в процессе клинико-психологической экспертизы / В.А. Бодров [и др.] // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 381–414.

5. Проблема профессионального здоровья в аэрокосмической медицине / С.А. Бугров [и др.] // Военно-медицинский журнал. – 1993. – № 1. – С. 61–64.

6. *Водопьянова, Н.Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2008.

7. *Гуцыкова, С.В.* Организационные факторы обеспечения безопасности профессиональной деятельности / С.В. Гуцыкова // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. – М. : ИП РАН, 2015. – С. 532–539.

8. Диагностика здоровья. Психологический практикум / отв. ред. проф. Г.С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2007.

9. *Дикая, Л.Г.* Профессиональное выгорание и безопасность труда в социально ориентированных профессиях / Л.Г. Дикая // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – № 3 (47). – С. 43–53.

10. *Зеленова, М.Е.* Активность в структуре факторов преодоления негативных последствий военной травмы у ветеранов боевых действий в Афганистане / М.Е. Зеленова // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН / отв. ред. А.Л. Журавлев, Т.И. Артемьева. – М. : ИП РАН, 2006. – С. 84–94.

11. *Зеленова, М.Е.* Проблема профессионального здоровья летчиков и ее экспериментальное изучение / М.Е. Зеленова // Научные труды SWorld. – 2012. – Т. 12. – № 1. – С. 81–84.

12. *Зеленова, М.Е.* Индивидуальный стиль саморегуляции как внутренний ресурс стрессоустойчивости субъектов трудовой деятельности / М.Е. Зеленова // Социальная психология и общество. – 2013. – № 1. – С. 69–82.

13. *Зеленова, М.Е.* Социально-психологические факторы регуляции профессионального здоровья летчиков / М.Е. Зеленова // Социальная психология и общество. – 2014. – № 1. – С. 54–74.

14. *Зеленова, М.Е.* Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих / М.Е. Зеленова, А.В. Захаров // Социальная психология и общество. – 2014. – № 2. – С. 50–70.

15. *Козлов, В.В.* Учение о «человеческом факторе»: история создания и практика применения / В.В. Козлов // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. – Вып. 2. / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М. : ИП РАН, 2011. – С. 128–153.

16. *Котик, М.А.* Психология и безопасность / М.А. Котик. – Таллин : Валгус, 1987.

17. *Крапивницкая, Л.В.* Совершенствование врачебно-летной экспертизы при сердечно-сосудистой патологии (клинико-психологическое исследование) : автореф. дис. … д-ра мед. наук / Л.В. Крапивницкая. – М. : ИМБП, 2006. – 48 с.

18. *Никифоров, Г.С.* Психология профессионального здоровья как актуальное научное направление / Г.С. Никифоров, С.М. Шингаев // Психологический журнал. – 2015. – Т. 36. – № 2. – С. 44–54.

19. *Пономаренко, В.А.* Теоретические и экспериментальные данные о профилактике безопасности полета / В.А. Пономаренко. – М. : Когито-Центр, 2014.

20. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / под ред. В.А. Бодрова. – М. : ПЕР СЭ, 2003.

21. *Разсолов, Н.А.* Врачебно-летная экспертиза и безопасность полетов в гражданской авиации [Электронный ресурс] / Н.А. Разсолов. – Режим доступа: http://medicine-avia.narod.ru/documents.html (дата обращения: 10.03.2016).

22. *Сиваш, О.Н.* Изучение личностной детерминации профессиональной пригодности летного состава в процессе клинико-психологической экспертизы / О.Н. Сиваш // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М. : ИП РАН, 2008. – С. 416–434.

23. *Сиваш, О.Н.* Эмоциональное выгорание военных летчиков разных категорий // Психологические исследования. Вып. 6 / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2012. – С. 119–133.

24. *Стрелков, Ю.К.* Инженерная и профессиональная психология / Ю.К. Стрелков. – М. : Academia, 2003.

25. *Шульц, Д.* Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – СПб. : Питер, 2003.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ХРОНОБИОЛОГИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***Е.А. Левкова***

***С.З. Савин***

***А.А. Будницкий***

**Левкова Елена Анатольевна** – доктор медицинских наук, профессор РАЕ, член-корр. РАЕ, профессор кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: elenaalevkova@gmail.com

**Савин Сергей Зиновьевич** – кандидат технических наук, заведующий лабораторией медицинской информатики ВЦ ДВО РАН (г. Хабаровск).

Контактный адрес: Savin.sergei@mail.ru

**Будницкий Александр Александрович** – аспирант, советник РАЕ, заведующий кабинетом Психологического центра Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: alexbudnitski@gmail.com

Исследуются психофизиологические стороны хронобиологии на примере трудовой деятельности в условиях маятникообразных встречных перелетов в широтном направлении без возможности реадаптации в крайних точках перемещения. Показано, что в отличие от стандартной адаптационной кривой при этом возникает состояние хронической дезадаптации, препятствующее не только выполнению профессиональных обязанностей, но и осложняющее нормальную жизнедеятельность и психосоматическое состояние без дополнительных нагрузок на организм. Предложены мероприятия по компенсации психологических последствий хронического десинхроноза.

***Ключевые слова:*** околосуточные биоритмы, маятникообразное многоширотное перемещение, хронический десинхроноз, адаптация, дистресс, авиатранспорт, профессиональный спорт.

Одним из важных и наименее изученных аспектов адаптации организма человека при сдвиге фаз принудителя являются изменения, происходящие при перелетах в широтном направлении [1]. При маятникообразном характере многоширотного перемещения, когда организм не успевает приспособиться к новым циркадианным (околосуточным) биоритмам крайнего часового пояса, возникает нарушение упорядоченности систем адаптации и терморегуляции [4; 7; 10]. Различная скорость перестройки отдельных биоритмов или раздельная десинхронизация их в условиях, недостаточных для полной адаптации в крайних широтных точках перемещения в течение нескольких часов через более трех часовых поясов, приводит к тому, что постепенно, цикл за циклом подобных полетов во встречном направлении, по мере десинхронизации циркадианные ритмы всех функциональных систем организма смещаются то в одном направлении вслед за времяпринудителем (в данном случае – солнечным светом), то в другом и т.д. [6]. Возникает дистресс как своеобразный конфликт между активными жизненными началами функций органов и функциональными системами организма в связи с различной скоростью перестройки отдельных биоритмов, раздельной десинхронизацией их, возникновению общего адаптационного синдрома, усталостных явлений сначала всего организма в целом как ответа на тотальный дистрессор, а затем угнетения отдельных, наиболее слабых подсистем каждого индивидума как реакция на специфический раздражитель [4; 9]. Эти процессы способствуют резкому снижению работоспособности, неустойчивости психики, приводят к различным недомоганиям со сложным симптомокомплексом, наблюдаемым после серии многократных встречных маятникообразных многоширотных перелетов [8].

Была изучена тренировочно-соревновательная деятельность игроков футбольной команды СКА (Хабаровск), вынужденной, согласно календарю чемпионата страны первой лиги, в течение одного сезона совершать многократные перелеты с пересечением до 10–12 раз нескольких часовых поясов (от 5 до 7) в условиях, крайне недостаточных для полной реадаптации [4; 6]. На основании математических моделей физиологического, функционального и психоэмоционального состояния спортсме-

нов был сделан вывод о качественном отличии исследуемого явления от описанного в литературе процесса поясно-временной адаптации [1; 10]. Обработка на ЭВМ табличных функций основных показателей жизнедеятельности организмов показала, что в начале каждого сезона отмечаются их «пилообразные изменения», к середине сезона приводящие к затяжному непрерывному спаду формы синхронно у всех игроков независимо от уровня исходной готовности к сезону и степени физической нагрузки. Этот процесс, получивший название хронического десинхроноза [5], усугубляется накоплением психофизиологической усталости при многочасовом пребывании на борту самолета, в аэропортах транзита, при резкой смене климатических условий различных географических зон страны. При этом наступала не только общая разбитость организма и, как следствие, снижение работоспособности с одновременным возрастанием коэффициента технического брака, регистрируемого по специально созданной методике, но и целый ряд более серьезных психофункциональных и патологических изменений, в том числе хронических заболеваний (неврозы, язвенная болезнь, психастения и т.п.) [4; 6; 8]. Это приводило к возрастанию травматизма и увеличению сроков реабилитации при временной утрате трудоспособности, частоты обращения к медработнику, в том числе по поводу микротравм, простудных и инфекционных заболеваний, психических кризов и т.п. Необходимо отметить, что углубленные психологические, физиологические, биохимические, комплексные медицинские исследования показали, что такой процесс хронического десинхроноза возникает у всех без исключения членов спортивного коллектива, в том числе у тренеров и администрации команды, не несущих постоянных тяжелых физических нагрузок, а при однократном перелете в оба конца явления дистресса не наступают. В контрольную выборку вошли обычные пассажиры рейсов на Москву и травмированные или дисквалифицированные игроки команды. В качестве рабочей предложена гипотеза о расстройстве околосуточных ритмов: «Ритмические закономерности связывают секрецию гормонов мозга, нарушения сна и более серьезные психические заболевания, включая клиническую депрессию» [1: с. 117]. Было проведено комплексное исследование основных параметров медико-биологического, психоэмоционального, функционального и игрового состояния спортсменов с заполнением специализированной базы данных на ЭВМ. На основании этих исследований была получена интегративная оценка особенностей процесса адаптации и выявлено, что в начале сезона, как и на подготовительной его стадии (февраль–апрель), интегральная кривая адаптации ничем не отличается от обычной, наблюдаемой при многократном многоширотном перелете. Предсезонные сборы обычно продолжаются не менее 3–4 недель и почти совпадают с периодом, требуемым для полной реадаптации организма в удаленном часовом поясе, а календарные матчи проводятся по жесткому календарю с пребыванием в каждой крайней точке перелета не более 3–5 дней. Через 2–3 месяца происходит существенное изменение характера адаптационной кривой, что выражается в полном исчезновении периода так называемой фазы экзальтации в первые сутки после многоширотного перелета, срыв функциональной готовности (регистрировались по стандартным методикам PWC и МПК и опроснику САН) наблюдается уже на вторые–третьи сутки после попадания в крайнюю широтную точку перемещения. Далее нормализация параметров адаптационного процесса не наблюдается на протяжении 10–12 суток (обследованию подвергались и игроки, по различным причинам выбывшие из цикла соревнований), в то время как при однократном многоширотном встречном перелете большинство наиболее существенных параметров функционирования организма приходят к норме уже на пятые–седьмые сутки. В результате исследования проявлений адаптационной болезни были найдены относительно простые методы декомпенсации дистресса за счет профилактических средств и оптимизации режима питания и проживания в крайних точках перелета [4; 6; 8]. В случае хронического маятникообразного многоширотного десинхроноза внешним воздействием для организма является сдвиг фазы принудителя, вызывающий рассинхронизацию околосуточных биоритмов, а управляемыми можно считать основные показатели жизнедеятельности организма (параметры функционирования ЦНС, сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной, гуморальной, иммунной систем). Причем наиболее информативными оказались стандартные тесты на функциональную готовность, скорость реакции на световой раздражитель, степень тремора, точность дозировки мышечного усилия, электрофизиологические характеристики состояния точек акупунктуры, а также специальные спортивно-педагогические тесты (темп игры, технический брак, точность выполнения тренерских установок и т.п.). Согласно проводимым регулярно стандартным функциональным пробам PWC и МПК наблюдалась следующая закономерность базового сезона: через 10–12 недель с начала вхождения в режим многократных встречных перелетов наступает синхронный спад физической формы одновременно у всех игроков команды, который не прекращается до конца сезона и завершается лишь спустя 18–20 недель. Полное восстановление в таких условиях невозможно в связи с ма-

лым интервалом отдыха перед новым сезоном (4–5 недель). Если по началу сезона табличные функции объема тактико-технических действий (ТТД) и брака имеют явно выраженный «пилообразный» характер (хуже в первой из двух спаренных по календарю игр по возвращении на восток и в каждой второй игре на западе), то к концу 3-го месяца число ТТД переходит в область минимальных значений, брак возрастает до максимально возможных величин (до 40 %), и эта картина практически не меняется до конца сезона [5]. О преимущественном угнетении психоэмоциональной сферы говорят и электрофизиологические характеристики ТА, снимавшиеся по методике с помощью специального аппарата [6]. В качестве управляющих воздействий помимо обычных средств (рациональные тренировочные нагрузки, средства реабилитации) применялись и нетрадиционные методики: оптимизация режима перелета, условий труда и отдыха, питания и сна в крайних часовых поясах, прием фармакологических препаратов, в том числе изготовленных из дальневосточных дикоросов, методы психотерапии, чжэнь цзю [2; 6]. В качестве контрольной группы при проверке той или иной методики компенсации хронического десинхроноза выбраны были дублирующий состав и руководство команды, находившиеся в тех же условиях многократного многоширотного перемещения, но не подвергавшиеся корректирующим воздействиям. У них основные параметры жизнедеятельности и трудоспособности оставались практически неизменными на протяжении всех сезонов экспериментов.

Для основного состава команды для компенсации психологических последствий хронического десинхроноза применялись различные методики [4; 6; 8]. После наступления характерной картины хронического десинхроноза использовался специальный препарат лимонника по особой схеме, в том числе перед каждым игровым таймом ударными дозами в таблетках под язык. Следующий сезон проводились опыты по психологической реабилитации с применением элементов аутотреннинга, биологической обратной связи по альфа-ритму и сеансов артотерапии на фоне медикаментозной поддержки. Но наиболее эффективными средствами зарекомендовали себя воздействия на точки акупунктуры, применение препарата лимонника, а также оригинальная методика плавной перестройки околосуточных биоритмов на среднее для крайних часовых поясов время со сдвигом всего распорядка дня команды на 3–4 часа вперед в крайней восточной точке перелета и соответственно назад в крайней западной точке перелета по сравнению с местным поясным временем (практически команда существовала в рамках среднесибирского поясного времени на протяжении первой половины сезона) [4].

Исследования явлений хронического десинхроноза вследствие многократного многоширотного маятникообразного перемещения было продолжено на примере хоккейной команды КХЛ «Амур» (Хабаровск). Необходимо отметить, что в подготовительный летний период изменения функционального и психоэмоционального состояния игроков команды в принципе не отличались от описанных выше характеристик футболистов, несмотря на то что даже предсезонные сборы и тренировки проводились в режиме многократного встречного перемещения восток–запад. С началом каждого сезона условия протекания хронического десинхроноза значительно усложнялись не только в связи с укорачиванием соревновательного микроцикла (игры через день в крайних точках перелета с интервалом 2–3 дня с разницей поясного времени до 9 часов), но и за счет сезонных особенностей. Условия деятельности игроков «Амура» как объекта наблюдения отличаются от прежних исследованных более высокой динамичностью календаря соревнований, что предъявляет более высокие требования к спортивной форме, физическому и психоэмоциональному состоянию. Ослабление одного из компонентов приводит к возрастанию брака в игре. Хронический десинхроноз, как правило, приводит к затяжному непрерывному спаду спортивной формы на фоне психологической депревации синхронно у всех игроков и обслуживающего персонала команды, независимо от уровня исходной готовности к сезону. При этом для коллектива характерна крайне неудовлетворительная игра на выезде и неустойчивая в домашних матчах. Ограниченность во времени сказалась как на процессе установления с каждым из обследуемых хоккеистов доверительных отношений, так и на отсутствии возможности непосредственного контроля за состоянием организма после достижения отдаленных и отсроченных эффектов от применения методов управляющего воздействия. Практически можно ограничиться лишь результатом мгновенного отклика организма на применяемые методики и оценкой его возможности компенсировать состояние хронического маятникообразного многоширотного десинхроноза. Причем отклика, построенного не на последовательно раскрывающихся возможностях организма (мобилизации), а на эффектах стимуляции. Подобные последствия (развертывание отдаленных и отсроченных психофункциональных эффектов) возможно проследить только косвенно, оценивая их через общие показатели восстановления адаптационных возможностей организма: по результативности последующих игр на выезде, количеству тактико-технических действий (ТТД), структуре брака в игровой деятельности, в том числе по просмотрам видеозаписей. По характеру этих ошибок, связан-

ных с латентными изменениями психофизиологического состояния игроков, можно судить о возможностях тех или иных методов психотерапии и биокоррекции и ограничениях, проявляющихся в конкретных условиях проведения игр. Сложность исследований заключается в установлении истинных причин спада (возмущающих воздействий) в игре коллектива. Считается, что закономерные ошибки имеют строго детерминированные причины и связаны, как правило, с неудовлетворительной игровой формой. Причинами ошибок отдельного игрока принято считать также длительное изменение его состояния (болезнь, острый или хронический десинхроноз), эмоциональное перенапряжение, доминантность, чрезмерную предстартовую лихорадку, демобилизацию рабочего состояния или его личностные психологические особенности (небрежность, переоценка своих возможностей, переоценка или недооценка соперника). Кроме этих индивидуальных причин, определяющих психологическую и игровую форму конкретного человека, следует отметить наличие внешних воздействий, которые могут быть самодостаточными или усугублять либо компенсировать действие первых. К таковым относятся отношения внутри коллектива игроков, взаимоотношения с тренером и руководством клуба, скрытое вмешательство третьих лиц. Неудовлетворенность во взаимоотношениях с руководством носит скрытый, часто невербализуемый, а от того еще более выраженный характер негативного влияния. Возможны проявления психологического дискомфорта, непосредственных конфликтов между игроками (в играх, тренировках, при «разборах игр»), что может проявляться в опосредованном виде как недовольство качеством питания, медицинского обслуживания, плохими условиями размещения, снаряжением, тренером и т.д.

Из приведенного следует, что построение научно обоснованного подхода к оценке надежности игрока должно базироваться на конкретном психофизиологическом и профессиографическом анализе задач, целей и структуры игровой деятельности каждого конкретного хоккеиста. В процессе такого комплексного анализа необходимо определить факторы, не только провоцирующие игровые ошибки, но способные значительно усугубить явления десинхроноза, при этом оценивались как физиологические, так и психофизиологические показатели деятельности игроков. Функциональное состояние организма исследовалось традиционными методами, применяемыми в чжэнь цзю, дополняясь изучением его поведения по психологическим и психофизиологическим критериям, характеризующим надежность игрока. Использовались результаты экспертных и педагогических оценок тренеров. В игровой деятельности отмечались достаточно типичные нарушения в психоэмоциональной сфере и поведении: смещение акцента со «спортивной злости» на агрессивность в отношении соперника; преждевременная психическая демобилизация, которая наступала в момент, когда результат еще не достигнут. При этом естественная фаза постактивности, или эмоциональное разрешение, оказывалась смещенной во времени. Изменялась структура игровых действий, возрастало число нарушений, и, как следствие, игра в меньшинстве, у вратарей отмечался астенический характер переживания (тревога, озадаченность, боязнь поражения), обычно наблюдаемый при снижении тонуса коры головного мозга. Особенно значительный ущерб десинхроноз наносит коалиционным действия игроков [3].

Субклиническими (воспринимаемыми), но субъективно не значимыми признаками расстройства функционально-энергетических связей в организме, отмечаемыми у всех членов команды, были ощущение сухости во рту, «песка» в глазах, поверхностный, прерывистый сон, затрудненный процесс засыпания и пр. [4; 6]. Наряду с общими, наиболее характерными жалобами наблюдались иные отклонения индивидуального характера. У одних функционально-энергетические нарушения сопровождались жалобами на боли в поясничном отделе позвоночника, у других – на неприятные ощущения в области грудной клетки слева. Отметим, что в осенне-зимний период острая фаза десинхроноза переходит в хроническую значительно быстрее, чем в весенне-летний (у футболистов через 10–12 недель; у хоккеистов через 4–5 недель), и последняя фаза носит более затяжной характер. Психологические и поведенческие характеристики менялись по мере нормализации функционального состояния, возрастания возможностей организма к адаптации. Практически одновременно менялся и характер технических ошибок, в основе которых лежат импульсивность (поспешность и необдуманность действий), замедленность действий вплоть до полного отказа от них, ошибочные реакции (брак в передачах) при верной оценке ситуации и правильно принятом решении. Наблюдение за лицами, эпизодически употреблявшими алкоголь и отказавшимися от помощи в восстановлении состояния, позволяет сделать вывод об усугублении имеющихся психофункциональных расстройств, вызванных хроническим десинхронозом под влиянием алкоголя. Скорее сама потребность в употреблении алкоголя является проявлением уже существующих психосоматических расстройств.

Таким образом, результаты проведенных исследований позволяют утверждать, что хронический десинхроноз влияет на результативность профессиональной спортивной и трудовой деятельности сотрудников авиатранспорта, причем сначала стра-

дают психофункциональные качества, постепенно приводящие к устойчивым соматоформным нарушениям. Контингент дальневосточников, для которых риск хронического десинхроноза с каждым годом все более велик, можно расширить не только на экипажи самолетов, но и на курьеров, бизнесменов, научных и политических деятелей и др.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Ашофф, Ю.* Биологические ритмы. В 2 т. Т. 1 / Ю. Ашофф. – М. : Мир, 1984. – 414 с.

2. *Байнфилд, Г.* Между небом и землей / Г. Байнфилд, Е. Кориголд. – М. : Крон-пресс, 1999. – 448 с.

3. *Блум, Ф.* Мозг, разум и поведение / Ф. Блум, А. Лейзерсон, Л. Хофстедтер. – М. : Мир, 1988. – 248 с.

4. *Егоров, В.М.* Моделирование адаптационной болезни в экстремальных условиях Дальнего Востока / В.М. Егоров, А.М. Иванов, С.З. Савин. – Хабаровск : Вычислительный центр ДВО РАН, 1997. – 24 с.

5. Информационное моделирование живых систем / Е.В. Золотов [и др.]. – Владивосток : Дальнаука, 1991. – 260 с.

6. *Ионичевский, В.А.* Хрономедицина Древнего Китая / В.А. Ионичевский. – Владивосток : Дальнаука, 2000. – 121 с.

7. *Линденбратен, В.Д.* Модели температурного гетеростазиса / В.Д. Линденбратен, А.М. Иванов, С.З. Савин. – Владивосток : Дальнаука, 2001. – 232 с.

8. *Линденбратен, В.Д.* Биоритмологические аспекты эндоэкологии / В.Д. Линденбратен, В.Г. Пономаренко, С.З. Савин // Успехи естественных наук. – 2004. – № 2. – С. 51–52.

9. *Русалов, В.М.* Биологические основы индивидуально-психологических различий / В.М. Русалов. – М. : Наука, 1979. – 252 с.

10. *Solomon, P.* Sensory deprivation; a review / P. Solomon, P. Leiderman, J. Mendelson, D. Wexler // Am. J. Psychiatry. – 1957. – Oct. – 114(4). P. 357–363.

# ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ И ПЕРЕЖИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ*

***Ю.В. Постылякова***

**Постылякова Юлия Валерьевна** – кандидат психологических наук, научный сотрудник лаборатории психологии труда Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: postylyakova@mail.ru

Статья посвящена исследованию роли индивидуально-психологических ресурсов в переживании профессиональной востребованности у студентов-выпускников, обучающихся по специальности «Сервис и туризм». Показано, что опыт реальной работы у студентов и раннее начало их карьеры по избранной специальности, еще в период обучения в вузе, способствуют актуализации ресурсов, обеспечивающих выпускникам большую уверенность в себе в профессиональной сфере, а также оказывают положительное влияние на переживание своей профессиональной востребованности. Возможность реальной работы студентов в области своей будущей профессиональной деятельности в период обучения в вузе способствует укреплению у них чувства уверенности в себе, более реалистичному взгляду на себя, свою профессиональную компетентность и реальное содержание профессиональной деятельности; включение студентов в профессиональную среду еще в период обучения способствует их адаптации в ней; опыт работы актуализирует ресурсы принятия себя и других, расширяет возможности получения социальной поддержки из профессиональной среды, самораскрытия.

***Ключевые слова:*** профессиональная востребованность, индивидуально-психологические ресурсы, востребованность выпускников вуза, трудоустройство.

Рынок труда является многоплановой сферой экономической и экономико-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, величина заработной платы, условия труда, гарантия занятости, возможность получения образования, профессионального роста и т.п. Регулятором рынка труда являются не только макро- и микроэкономические факторы, но и социальные и социально-психологические [14]. Поскольку рынок труда многоаспектен и полисистемен, его изучением занимаются многие научные дисциплины. Экономика решает вопросы, преимущественно связанные с рациональным вовлечением, распределением, регулированием и использованием труда; социология труда исследует структуру и механизмы социально-трудовых отношений, социальные процессы в сфере труда. Демография больше сфокусирована на изучении уровня рождаемости и темпов роста трудоспособного населения, его половозрастной структуре, а для педагогики актуальны проблемы подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов и т.д. Что касается психологии труда, то особый интерес при изучении рынка труда представляют, в частности, проблемы, связанные с индивидуально-психологическими особенностями субъектов трудовой деятельности, их личностными качествами, позволяющими успешно конкурировать на рынке, личностно и профессионально развиваться.

Ежегодно выпускники вузов сталкиваются с необходимостью поиска работы на рынке труда. Чаще всего основными причинами отказа в работе со стороны работодателей служит отсутствие опыта работы, практических навыков, обеспечивающих высокую производительность труда, у молодых специалистов [9, 10]. Зная это, некоторые студенты пытаются уже в период обучения в вузе найти работу по специальности и начать работать, тогда как другие к моменту окончания института имеют только опыт прохождения обязательной учебной и производственной практики. Так или иначе, но практически все выпускники вуза в разной степени переживают по поводу своей профессиональной востребованности на рынке труда и трудоустройства после окончания учебы. Во многом это связано с существующими противоречиями между требованиями рынка труда и реальными профессиональными знаниями, умениями и возможностями выпускников, молодых специалистов.

На трудоустройство выпускников вузов оказывает влияние большое количество различных факторов и условий. Основными, по мнению большинства исследователей, являются отсутствие практического опыта работы по специальности, недостаточная ориентированность существующей системы подготовки специалистов на реальные потребности работодателей [5; 7; 9; 10; 13 и др.].

Каждый год выпускники вузов, пытаясь трудоустроиться, пополняют на рынке труда так называемую категорию «Начало карьеры». По данным портала career.ru на осень 2015 г. сфера «Начало карьеры» стабильно является лидером – 15 % всех резюме опубликовано именно в ней. Кроме того, спрос на трудовые ресурсы стабильно смещается в сторону

* Государственное задание ФАНО РФ № 0159-2016-0007.

более опытных кандидатов [15]. Доля вакансий для кандидатов с небольшим опытом работы или без опыта работы снизилась с 34 % в сентябре до 31 % в октябре 2015 г. Конкуренция на место в категории «Начало карьеры» составила 10,1 человек [8; 15].

Факторы, влияющие на эффективный поиск работы выпускниками и развитие карьеры, были проанализированы Х. Зайкик и А. Сакс [15], предложившими модель эффективного поиска работы и развития карьеры. В модели представлены внутренние и внешние факторы, влияющие на степень интенсивности поиска работы. К внутренним факторам авторы относят самоэффективность – степень уверенности в том, что ищущий работу человек сможет успешно продемонстрировать определенное поведение в области поиска работы, и прозрачность поиска работы – степень, с которой находящийся в поиске работы человек может четко и ясно определить цели поиска (тип карьеры, работы, профессии), их предпосылки, ожидания, намерения. К внешним факторам – субъективные нормы, означающие учет мнений социального окружения человека, ищущего работу, при принятии решений относительно того, как себя вести на рынке труда в области поиска работы. В итоге интенсивность поиска работы влияет на сокращение или увеличение периода поиска работы, соответствующей потребностям и компетенциям человека, ищущего работу [16]. Самоэффективность поиска работы и прозрачность поиска работы являются ключевыми механизмами процесса саморегуляции поведения человека, ищущего работу. Это означает, что процесс поиска работы представляет собой индивидуальный путь, который может быть успешно пройден, только если будет пройден самостоятельно. Выпускники вузов могут рассчитывать исключительно на свои собственные индивидуальные ресурсы. Социальная поддержка от родителей, знакомых, друзей важна, но не она является определяющим при поиске работы. К этому же выводу приходит и Л.Г. Дикая, отмечая, что в современных социокультурных и экономических условиях востребованность профессионала уже не регулируется обществом, государством и человек может полагаться только на себя [3].

На самоэффективность и прозрачность поиска работы влияют следующие факторы:

– исследование карьеры, подразумевающее исследование разнообразных вероятных вариантов карьеры через сбор информации об организациях, выходящих на рынок труда, о профессиях, пользующихся спросом и т.п., а также исследование и оценку собственных ценностей, интересов, потребностей, других мотивационных характеристик, опыта и др.;

– ресурсы карьеры, позволяющие ищущему работу человеку определиться с направлениями поиска работы, со стратегией и тактикой потенциального поведения на рынке труда;

– тренинги, способствующие улучшению навыков поиска работы и активизирующие ресурсы самоопределения и самоидентификации собственных интересов с потребностями рынка труда.

В рамках описываемой модели эффективного поиска работы и развития карьеры эти три базовые характеристики относятся к сфере стартовых и последующих возможностей развития карьеры [16].

Л. Скачкова предлагает ряд положений, которые могут стать основой эффективной адаптации выпускников к первичному выходу на рынок труда: обладание информацией о современных тенденциях спроса на компетенции выпускников, молодых специалистов, а также развитие своих способностей в области поиска работы и тех компетенций, которые пользуются спросом на современном рынке труда [11]. И.Ю. Капичникова, Е.А. Никитина отмечают, что, выбирая жизненный путь, молодые люди должны анализировать свои ресурсы, оценивать возможность коррекции несоответствий между своими психологическими особенностями и требованиями избираемой профессии, прогнозировать свое дальнейшее трудоустройство, изучая ситуацию на рынке труда [6].

В настоящем исследовании проблема переживания профессиональной востребованности изучалась нами с точки зрения субъектно-деятельностного и ресурсного подходов, позволяющих учитывать активность субъекта и его ресурсные возможности, которые он использует при разрешении и преодолении возникающих сложных, проблемных ситуаций.

Индивидуально-психологические ресурсы выпускников, на наш взгляд, играют значимую роль в обеспечении индивидуальной активности в поиске работы, адаптации к будущей профессии и т.п. А учет требований реального рынка труда и возможностей выпускников (их ресурсности) найти работу позволяет более точно оценить проблему переживания профессиональной востребованности выпускниками вузов.

Профессиональную востребованность Е.В. Харитонова определяет как многоуровневую, построенную иерархически и имеющую связи с другими психологическими образованиями (активность, смысл, ценность, внешняя среда, общение, профессиональная деятельность и др.) метасистему субъективных отношений личности к себе как значимому для других профессионалу [12]. Необходимо отметить, что проблемы профессионального самоопределения для выпускников вузов вновь актуализируются в период окончания вуза, который является критической точкой в профессиональном развитии субъекта. В это время выпускники сталкиваются с рядом противоречий: между знанием себя, своих возможностей и уровнем притязаний, между ориентацией на успех, карьеру, работу и возможностью реализации этих ориентаций, между потребностью в овладении про-

фессиональной компетентностью и неудовлетворительной организацией профессионального обучения и др. Неразрешенные противоречия могут спровоцировать в дальнейшем кризис социально-профессиональной востребованности [4]. К.А. Абульханова считает принципиальной способность субъекта разрешать противоречия, без которой личность не становится субъектом [1]. «Быть субъектом значит быть творцом своей истории, вершителем собственного пути: инициировать и осуществлять изначально практическую деятельность, общение, поведение, познание…» [2: с. 49]. Закономерно предположить, что те из выпускников, кто, заранее зная ситуацию на рынке занятости и требования работодателей к специалистам своего профиля, стремятся еще в период учебы восполнить имеющиеся у них пробелы в знаниях, навыках и практическом опыте работы, смогут эффективнее отвечать на множество требований, предъявляемых к молодым специалистам, и окажутся после окончания вуза в более выгодной ситуации на рынке труда, смогут быстрее найти интересующую их работу.

В предыдущих исследованиях студентов-выпускников, обучающихся по специальности «Сервис и туризм», было показано, что большинство из них хорошо осведомлены о состоянии рынка труда и спроса на свою специальность [9; 10]. Однако оказалось, что не все из них заранее предпринимают действия, для того чтобы преодолеть одно из главных требований работодателей – наличие опыта работы у начинающего карьеру молодого специалиста. Поэтому мы предположили, что опыт реальной работы у студентов и раннее начало их карьеры по избранной специальности еще в период обучения в вузе способствуют актуализации ресурсов, обеспечивающих выпускникам большую уверенность в себе в профессиональной сфере, а также оказывают положительное влияние на переживание своей профессиональной востребованности.

Целью исследования стало изучение связей профессиональной востребованности с индивидуально-психологическими ресурсами у выпускников вуза и определение роли ресурсов в переживании ими профессиональной востребованности.

*Методы.* В исследовании использовались: «Опросник профессиональной востребованности» Е.В. Харитоновой, «Опросник ресурсов совладания со стрессом» К. Матени с соавт. в адаптации Ю.В. Постыляковой и А.В. Махнача. Статистическая обработка результатов проводилась на основе программы SPSS Statistics Desktop, V19.0.0.

*Выборка.* Общее число респондентов, которыми являлись студенты выпускного курса по специальности «Сервис и туризм» московского вуза, составило 49 человек, средний возраст 21 год. Из них 20 человек неработающих, но имеющих опыт работы в рамках проводимой вузом производственной практики, 29 человек – работающие. Причем больше половины из подгруппы работающих студентов на момент проведения исследования работало в гостиничной и туристической сфере, остальные работали не по специальности.

*Результаты.* В целом показатели переживания профессиональной востребованности выше у работающих студентов, чем у неработающих (таблица).

При этом по коэффициенту Манна–Уитни выявлены значимые различия (при $p \leq 0{,}01$) между подгруппами по шкалам «Профессиональная компетентность», «Отношение других» и «Принадлежность к профессиональному сообществу». Эти результаты говорят о том, что опыт реальной работы способствует росту у студентов-выпускников уверенности в себе как профессионале, поскольку они на практике используют уже имеющиеся у них профессиональные знания и приобретают новые. Работающие студенты испытывают большую удовлетворенность от отношения к ним как к профессионалам руководителей и коллег в организациях, где они работают. Все это способствует формированию у них отношения к себе как к члену профессионального сообщества и представления о структуре своего труда.

*Таблица*

**Показатели средних рангов для подгруппы неработающих и работающих студентов-выпускников и значения коэффициентов Манна–Уитни для шкал Опросника профессиональной востребованности личности**

| Шкалы | УРПП | ППС | ППВ | ПК | ПА | ОРПД | ОД | СО | ОУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Значения средних рангов | | | | | | | | | |
| Нераб. | 12,66 | 11,72 | 14,28 | 11,28 | 12,09 | 12,31 | 11,28 | 12,22 | 11,88 |
| Работ. | 16,96 | 18,21 | 14,79 | 18,79 | 17,71 | 17,42 | 18,79 | 17,54 | 18,00 |
| Значения коэффициентов Манна–Уитни | | | | | | | | | |
| – | 66,500 | 51,500** | 92,500 | 44,500** | 57,500 | 61,000 | 44,500** | 59,500 | 54,000 |

*Примечание:* ** – $p \leq 0{,}001$; УРПП – удовлетворенность реализацией профессионального потенциала; ППС – принадлежность к профессиональному сообществу; ППВ – переживание профессиональной востребованности; ПК – профессиональная компетентность; ПА – профессиональная авторитетность; ОРПД – оценка результатов профессиональной деятельности; ОД – отношение других; СО – самоотношение; ОУ – общий уровень социально-профессиональной востребованности.

Применительно к индивидуальным ресурсам значимые различия (при $p \leq 0,05$) в подгруппах были получены по шкалам «Самораскрытие», «Контроль стресса» и «Контроль напряжения».

Причем в группе работающих студентов показатели значимо выше по шкале «Самораскрытие», а по остальным трем шкалам показатели выше у неработающих. Можно предположить, что напряженная ситуация окончания вуза, а также необходимость дальнейшего трудоустройства приводят к ярче выраженной актуализации у неработающих студентов ресурсов контроля стресса и напряжения, поскольку они обладают меньшим опытом (только в рамках производственной практики в период обучения) реальной работы по сравнению со своими работающими одногруппниками.

Результаты корреляционного анализа между показателями шкал Опросника ресурсов совладания со стрессом и Опросника профессиональной востребованности личности показали различия во взаимосвязях между показателями ресурсов и профессиональной востребованности.

Для работающих и неработающих студентов важную роль в переживании профессиональной востребованности играет ресурс уверенности в себе (в обеих подгруппах получены значимые положительные корреляционные связи (при $p \leq 0,05$) между показателем этого ресурса и такими показателями профессиональной востребованности, как «профессиональная компетентность», «отношение других», «самоотношение»). Эти связи говорят о важности для выпускников позитивного отношения, позитивной оценки других людей, в данном случае преподавателей, работодателей, дают чувство уверенности в собственных силах, в том числе и профессиональных, способствуют позитивному самоотношению в целом.

В то же время для работающих студентов важную роль начинает играть индивидуально-психологический ресурс «принятие себя и других». Этот ресурс измеряет убеждения и поступки, отражающие принятие себя, других и мира в целом, что проявляется в способности человека смириться со своими поступками и несовершенством, принять особенности и требования других людей. Принятие распространяется и на жизненные обстоятельства, когда человек понимает, что фрустрация – нормальная часть жизни. По-видимому, выявленная значимая положительная корреляционная связь между показателем индивидуального ресурса «принятие» и показателем «принятие себя профессиональным сообществом» ($r = 0,67$; при $p \leq 0,01$) отражает не только наличие реального профессионального опыта у работающих студентов, но и указывает на начавшийся процесс адаптации будущего специалиста к реальной профессиональной деятельности, который способствует более объективному взгляду на себя, свои личностные и профессиональные способности и возможности.

Кроме того, показатель «оценка результатов профессиональной деятельности» значимо положительно связан у работающих студентов с ресурсом «принятие» ($r = 0,67$; при $p \leq 0,01$), тогда как у неработающих студентов корреляционные связи этого показателя с показателями ресурсов по понятным причинам отсутствуют. Показатель «отношение других» значимо положительно связан у работающих студентов с ресурсами «самораскрытие», «уверенность в себе» и «принятие» (соответственно $r = 0,44$; $r = 0,51$; $r = 0,53$; при $p \leq 0,05$), тогда как у неработающих – только с ресурсом «структурирование» ($r = 0,37$; при $p \leq 0,05$), отражающим способность управлять ресурсами, навыки планирования, постановки целей и расстановки приоритетов. По-видимому, при отсутствии возможности испытать себя в реальной работе, обладая преимущественно теоретическими знаниями, получаемыми в ходе учебы, и кратковременным опытом работы в рамках летней производственной практики, неработающие студенты менее уверены в своей профессиональной компетентности, а потому строят преимущественно умозрительные планы своих будущих действий, связанных с выходом на рынок труда и с трудоустройством.

Показатель «удовлетворенность реализацией профессионального потенциала» у работающих студентов значимо отрицательно связан с показателем ресурса «контроль напряжения» ($r = –0,50$; при $p \leq 0,05$), что говорит о позитивном влиянии возможности практически реализовывать свои знания в деятельности, что, в свою очередь, способствует снижению напряжения, возбуждения. У неработающих студентов связь между этими показателями значимо положительная ($r = 0,49$; при $p \leq 0,01$).

По-разному проявляется в двух подгруппах и переживание общей удовлетворенности социально-профессиональной востребованности. Этот показатель у неработающих студентов связан с ресурсами «уверенность в себе» и «контроль напряжения» (соответственно $r = 0,43$; $r = 0,38$; при $p \leq 0,05$), а у работающих – с ресурсами «принятие» и «социальная поддержка» (соответственно $r = 0,59$; $r = 0,52$; при $p \leq 0,01$). Это говорит о том, что реальный опыт работы, профессиональная среда, общение с опытными профессионалами, возможность использования своих знаний на практике способствуют не только более адекватному взгляду на себя и других, помогают узнать реальное содержание профессиональной деятельности, но также позволяют получать поддержку в профессиональной среде, которая необходима на этапе вхождения в нее.

Таким образом, опыт реальной работы у студентов и раннее начало их карьеры по избранной специальности еще в период обучения в вузе способствуют актуализации ресурсов, обеспечивающих выпускникам большую уверенность в себе в профессиональной сфере, а также оказывают положительное влияние на переживание своей профессиональной востребованности. Кроме того, возможность реальной работы студентов в области своей будущей профессиональной деятельности в период обучения в вузе способствует укреплению у них чувства уверенности в себе, более реалистичному взгляду на себя, свою профессиональную компетентность и реальное содержание профессиональной деятельности. Включение студентов в профессиональную среду еще в период обучения способствует адаптации в ней. Опыт работы актуализирует ресурсы самораскрытия, принятия себя и других, расширяет возможности получения социальной поддержки из профессиональной среды. Такие активные студенты имеют больше шансов быстрее найти работу по специальности на рынке труда после окончания вуза и включиться в профессиональную среду, начать строить карьеру.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Абульханова, К.А.* Принцип субъекта в отечественной психологии / К.А. Абульханова // Психология. – 2005. – Т. 2. – № 4. – С. 3–22.

2. *Брушлинский, А.В*. Психология субъекта / А.В. Брушлинский ; отв. ред. В.В. Знаков. – М. : ИП РАН; СПб. : Алетейя, 2003. – 272 с.

3. *Дикая, Л.Г.* Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации / Л.Г. Дикая // Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – № 3. – С. 22–44.

4. *Журавлев, А.Л.* Некоторые тенденции развития современной социальной психологии труда / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Социальная психология труда: теория и практика В 2 т. Т. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. – М. : ИП РАН, 2010.

5. *Ильчук, С.Б.* Востребованность выпускника на рынке труда как индикатор эффективной деятельности современного вуза / С.Б. Ильчук // Журнал социологии и социальной антропологии.– 2008. – Т. XI. – № 1. – С. 191–200.

6. *Капичникова, И.Ю.* Востребованность, трудоустройство и сопровождение профессиональной карьеры выпускников [Электронный ресурс] / И.Ю. Капичникова, Е.А. Никитина // Magister Dixit. – 2011. – №1 (03). – Режим доступа: http: // www.md.islu.ru/

7. *Метляева, Т.В.* Исследование имиджа выпускника вуза с учетом требований рынка труда [Электронный ресурс] / Т.В. Метляева, Ю.Л. Мастренко, Д.И. Раменская // Теория новых возможностей. – Вестник ВГУЭС. – 2015. – № 4 (31). – С. 189–197. – Режим доступа: http://www.science-education.ru/pdf/2015/1-2/199.pdf.

8. Обзор состояний рынка труда и занятости города Москвы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: //www.analitika.mbm.ru.

9. *Постылякова, Ю.В.* Представления выпускников о роли вуза в содействии трудоустройству / Ю.В. Постылякова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – № 3. – С. 185–190.

10. *Постылякова, Ю.В.* Роль психологических ресурсов в переживании профессиональной востребованности у выпускников вузов / Ю.В. Постылякова // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 15–16 окт. 2015 г.). – М. : ИП РАН, 2015. – С. 65–68.

11. *Скачкова, Л.* Новые условия для стартовых возможностей выпускников [Электронный ресурс] / Л. Скачкова. – Режим доступа: http://www.podborkadrov.ru/

12. *Харитонова, Е.В.* Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути / Е.В. Харитонова. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т., 2011. – 382 с.

13. *Чхутиашвили, Н.В.* Требования к молодым специалистам на современном рынке труда [Электронный ресурс] / Н.В. Чхутиашвили. – Режим доступа: http://skachate.ru/pravo/21993/index.html

14. Энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http: //www. Grandars.ru

15. *Zikic J.* Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities / J. Zikic, M.A. Saks // Journal of Vocational Behavior. – 2009. – № 74. – P. 117–127.

# КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ «ЧЕЛОВЕК–ЧЕЛОВЕК»

***В.В. Спирина***

**Спирина Валентина Владимировна** – аспирант кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: fvs_88@mail.ru

Актуальная для современной психологии проблема сформированности коммуникативной компетентности у молодых специалистов, работающих в системе «человек–человек» на этапе установления психологического контакта с клиентом, рассматривается в статье с точки зрения задач образовательного процесса в высшем профессиональном образовании.

***Ключевые слова:*** коммуникативная компетенция, коммуникативный контакт с клиентом, молодой специалист.

Развитие и эффективное использование человеческого потенциала, повышение компетентности и профессионализма – одно из основных условий развития современного общества в период социально-экономических преобразований. Эффективная профессиональная деятельность специалиста сферы «человек–человек» предполагает в качестве основного компонента владение коммуникативной компетенцией, что предусматривает обладание навыками продуктивного межличностного общения и взаимодействия. Деятельность будущих сотрудников сферы «человек–человек» протекает в условиях тесного взаимодействия с клиентами. Качественное обслуживание, профессиональное выполнение своей работы, умелое разрешение конфликтных и напряжённых ситуаций относятся к условиям эффективности деятельности в данной сфере. Это определяет уровень коммуникативной компетенции будущих сотрудников сферы «человек–человек» как профессионально значимый фактор.

Помимо выполнения своих профессиональных функций молодые специалисты должны обладать необходимыми психологическими навыками, высоким уровнем коммуникативной компетенции. Компетентностный подход в рассмотрении профессиональной деятельности специалистов в различных сферах – сейчас чрезвычайно актуальная и быстро развивающаяся область научного знания (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской).

Анализ проблемы в рамках компетентностного подхода позволяет выделить и рассмотреть коммуникативную компетенцию молодых специалистов как важную составляющую эффективного выполнения профессиональных функций в сфере взаимодействия с клиентами. Следует подчеркнуть, что проблемы коммуникативного характера, возникающие в работе с клиентами (неадекватные реакции, грубость, неумение сглаживать конфликты и т.д.), являются отражением общих проблем межличностных отношений молодых специалистов, только приступающих к своей трудовой деятельности. Эти проблемы относятся к той группе «провоцирующих» факторов, которые определяют содержательный и организационный уровень работы с клиентами. Поэтому важным аспектом повышения показателя успешного трудоустройства молодых специалистов является повышение уровня их коммуникативной компетенции.

Коммуникативная компетентность молодых специалистов рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определённом круге ситуаций личностного взаимодействия. Компетентность в общении имеет, несомненно, инвариантные общечеловеческие характеристики и в то же время характеристики, исторически и культурно обусловленные. Развитие компетентного общения в современных условиях предполагает ряд принципиальных направлений его гармонизации. При этом для практики развития коммуникативной компетентности важно ограничить такие виды общения, как служебно-деловое, или ролевое, и интимно-личностное.

Компетентность в общении предполагает готовность и умение строить контакт на разной психологической дистанции – и отстранённой, и близкой. Трудности порой могут быть связаны с инерционностью позиции – владением какой-либо одной из них и её реализацией повсеместно, независимо от характера партнёра и своеобразия ситуации. В целом компетентность в общении обычно связана с овладением не какой-либо одной позицией в качестве наилучшей, а с адекватным приобщением к их спектру. Гибкость в адекватной смене психологических позиций – один из существенных показателей компетентного общения.

Возрастание роли коммуникационного процесса в обществе существенно меняет систему требований, которые предъявляет общество по отношению к выпускнику вуза. Коммуникативный минимум молодого специалиста включает в себя грамотную тактику общения, управление вниманием партнера, аудитории, собственным вниманием, знание стилей общения и умелое их применение.

Необходимым элементом коммуникативной подготовки специалиста любого профиля сегодня является овладение основами технологии создания положительного профессионального имиджа, способного вызывать у людей чувство взаимной симпатии, привлекать потребителей и партнеров.

Проблема сформированности коммуникативной компетенции у молодых специалистов в зоне контакта с клиентом обусловлена быстроизменяющимся состоянием современной экономики, которое повлекло за собой изменения в составе рабочей силы человеческого общества. Людей, задействованных в сфере услуг, стало значительно больше, чем людей, занятых на производстве. Вследствие этого изменилась интенсивность межличностных контактов, взаимодействие с машиной уступило место взаимоотношениям с клиентами, партнерами, подчиненными и коллегами. В развитых странах Запада около 80 % населения работают в системе «человек–человек», в России работники данного направления составляют около 55 % трудоспособного населения, причем их число постоянно растет [2]. Происходит персонификация обслуживания, его концентрация на запросах и потребностях клиентов, внедряются новые средства коммуникации и технологии, в связи с чем взаимодействие специалиста и потребителя играет все более важную роль. К молодым специалистам мы относим выпускников, обучающихся по ФГОС ВПО третьего поколения.

Профессиональная деятельность молодых специалистов сферы «человек–человек» во многом построена на общении и постоянном взаимодействии с клиентами, а следовательно, профессионально значимыми будут считаться качества, определяющие эффективность взаимодействия с другими людьми. Установление коммуникативного контакта между клиентом и исполнителем включает в себя: поведение первого сотрудника, вступающего в контакт с посетителем, и его способность вызвать к себе доверие клиента; этику, отражающую достаточный уровень культуры общения с посетителями; умение выбрать адекватную форму общения. В отличие от термина «психологический контакт», предполагающего общую эмоциональную настроенность на основе единых целей и интересов, термин «коммуникативный контакт» (от лат. communicatio сообщать, передавать) означает взаимодействие с целью обмена информацией. Коммуникативный контакт основан на осознании необходимости информационного общения и направлен на создание условий для получения определенной информации [3]. Однако наряду с обменом представлениями, идеями он предполагает и обмен настроениями, чувствами.

Коммуникативный контакт – это деловое межличностное взаимодействие, своего рода взаимоактивизация общения с целью дальнейшего его развития. Препятствиями на пути установления такого контакта (коммуникативными барьерами) могут быть межличностные антипатии, конфликты, различия в социальном статусе, нравственные различия, психологическая несовместимость. Психологически особенно значимо вступление молодого специалиста в общение, установление первичных коммуникативных контактов, определяющих во многом их дальнейшее развитие [3].

Особенности коммуникативного контакта между клиентом и исполнителем универсальны для любого предприятия. Задача молодого специалиста, который будет работать в системе «человек–человек», уметь преодолевать эти барьеры. Здесь важны знания в области коммуникативной компетенции, психологии и коммуникативной культуры. Молодым специалистам необходимо умело применять коммуникативные технологии, быстро понимать намерения, настроения других людей, разбираться в особенностях взаимоотношений. От овладения коммуникативной компетентностью зависит благоприятный морально-психологический климат в коллективе, гуманизм и демократизм общения, результативность установления контактов, эффективность взаимодействия, удовлетворённость своей деятельностью [7].

До вступления в силу ФГОС ВПО третьего поколения главной задачей образовательного процесса было приобретение профессиональных знаний и умений, на сегодняшний день не менее важными признаются навыки, входящие в процесс профессионального взаимодействия. Более того, у специалистов многих контактных профессий данные компетенции становятся приоритетными, так как их наличие повышает конкурентоспособность молодого специалиста.

Рыночные механизмы дают ясно понять, что молодые специалисты, не имея достаточно развитых коммуникативных навыков, испытывают особые трудности в адаптации к рынку труда и в трудоустройстве. На первый план выдвигаются требования профессионального мастерства, высокой квалификации, творческого потенциала и мотивации для эффективной индивидуальной работы с клиентом, поскольку специфика данной сферы состоит в необходимости непосредственного личного контакта производителя и потребителя услуг. Для роста конкурентоспособности будущим работникам системы «человек–человек» необходимо развивать свои коммуникативные навыки. Это приводит к необходимости со стороны высшего профессионального образования целенаправленного развития у молодых специалистов навыков профессионального взаимодействия [3].

Появление понятия профессиональных и общекультурных компетенций в практике функционирования системы образования связано с потребно-

стью оперативной корректировки профилей профессионального образования с учетом меняющейся ситуации на рынке труда. В такой ситуации целенаправленное формирование коммуникативных компетенций молодых специалистов является императивной задачей.

Формирование коммуникативной компетентности у молодых специалистов по большей части происходит спонтанно, так как специальных дисциплин, при изучении которых уделялось бы внимание этому вопросу, в учебных заведениях высшего профессионального образования нет [1]. Коммуникативная компетентность, выступая неотъемлемой частью коммуникативной культуры, необходима всем без исключения специалистам, а для некоторых из них она становится профессионально значимой характеристикой личности [7].

Из вышеизложенного можно сделать вывод о существовании проблемы, складывающейся из противоречий между требованиями, предъявляемыми работодателем к молодым специалистам контактных профессий, и наличием недостаточной сформированности профессиональных компетенций у них.

С учётом того, что рынок работников контактных профессий в России очень обширен, мы имеем большой пласт специалистов с недостаточно развитыми у них коммуникативными компетенциями и минимальными знаниями по культуре профессионального общения. Также существует проблема отсутствия программы дополнительного обучения молодых специалистов для развития у них достаточных профессиональных навыков в общении при взаимодействии с клиентами.

После окончания университета молодые специалисты, плохо разбирающиеся в людях, испытывают трудности в общении с клиентами. Даже зная, что нужно сказать, они не умеют войти в контакт с посетителями. Универсальных алгоритмов общения для всех возможных ситуаций в социокультурной сфере и сфере бизнеса не существует. Будущие специалисты должны овладеть наукой и искусством общения, уделяя особое внимание самовоспитанию и самосовершенствованию во взаимоотношениях с людьми. Большинство специалистов, обладая достаточными познаниями о свойствах предоставляемых услуг, имеют весьма расплывчатое представление о коммуникативных навыках и умениях, которые необходимы для успешного осуществления профессиональной деятельности. Быстро меняющийся рынок труда вносит свои коррективы, в том числе и в набор профессиональных качеств, которые наиболее востребованы работодателями. Сегодня наиболее ценны такие профессиональные качества специалиста, как коммуникабельность, креативность, позитивное мышление, стрессоустойчивость, ориентированность на результат, энергичность, мобильность, способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и принимать самостоятельные решения.

За рубежом при подготовке специалистов, которые будут работать в системе «человек–человек», основной акцент делается на процессе формирования коммуникативной подготовки профессионального и межличностного общения.

Как отмечает в своем исследовании Г.И. Бабий, в России сложилась другая ситуация. Коммуникативная подготовка долгое время выступала в качестве компонента формирования гармонично развитой личности. Это негативно отразилось на сфере управления профессиональной деятельностью [3].

Нами проведено исследование, цель которого – оценка уровня профессиональной компетентности молодых специалистов контактных профессий. Для этого был выбран пакет методик, состоящий из основных блоков, соответствующих ключевым компетенциям профессиональной деятельности работников в системе «человек–человек». Для оценки коммуникативных умений был использован тест В.Ф. Ряховского; для оценки умения излагать свои мысли – тест Л.Г. Москвина; для оценки умения убеждать и воздействовать на других людей – тест В.В. Бондаренко «Какова Ваша сила убеждения в переговорах?»; для оценки самоконтроля в общении применялась методика М. Снайдера.

Данные тесты позволили выявить, какие именно навыки и умения коммуникации сформированы у молодых специалистов в большей или меньшей степени.

Данное исследование было проведено на базе таких предприятий, как ОАО «Хабаровский аэропорт», ООО «МУ "Центр медицинских комиссий"», АО «Банк Русский Стандарт», ООО «Империя здоровья» ООО «МедГрупп ДВ» в г. Хабаровске.

В нашу выборку вошли молодые специалисты, работающие в системе «человек–человек»: регистраторы медицинского центра, менеджеры по обслуживанию клиентов, агенты службы организации пассажирских перевозок, а также продавцы-консультанты общим количеством 114 человек. Возрастной диапазон респондентов – от 20 до 24 лет.

Для начала респондентам был предложен тест, предназначенный для определения уровня коммуникативных умений. Он дал возможность нашим респондентам оценить уровень своей коммуникабельности, что способствовало их дальнейшей замотивированности. Участникам эксперимента было предложено отметить ситуации, которые вызывают у них неудовлетворение, досаду или раздражение при общении с клиентами, коллегами, руководителями или просто случайными собеседниками.

Специалистам, работающим в системе «человек–человек», необходимо уметь убеждать и переубеж-

дать клиентов грамотной аргументацией, отрабатывать возникающие возражения, а также обладать терпением и умением при необходимости достигать взаимного компромисса, что и предполагает знание сущности коммуникативного процесса. Нами был выбран тест «Умение излагать свои мысли», в наилучшей степени показывающий уровень компетентности молодых специалистов в данной области.

Молодой специалист, владеющий приемами убеждения, получает большое преимущество в деловой коммуникации (общении), при разрешении спорных ситуаций и конфликтов при работе с клиентами. Мы использовали тесты В.В. Бондаренко «Умеете ли Вы убеждать других?» и «Ваша сила убеждения в переговорах?» Также специалистам контактной зоны важно уметь управлять выражением своих эмоций и контролировать своё поведение. Для выявления уровня коммуникативного контроля в общении был использован тест оценки самоконтроля в общении М. Снайдера (таблица).

*Таблица*

**Уровень коммуникативной компетентности молодых специалистов сферы «человек–человек»**

| 1. Оценка коммуникативных умений | | | |
|---|---|---|---|
| Уровень | Низкий | Средний | Высокий |
| Процентное соотношение | 24 | 62 | 14 |
| Кол-во человек | 27 | 71 | 16 |
| 2. Умение излагать свои мысли | | | |
| Уровень | Низкий | Средний | Высокий |
| Процентное соотношение | 33 | 55 | 12 |
| Кол-во человек | 38 | 63 | 13 |
| 3. Умение убеждать других | | | |
| Уровень | Низкий | Средний | Высокий |
| Процентное соотношение | 22 | 65 | 13 |
| Кол-во человек | 25 | 74 | 15 |
| 4. Сила убеждения в переговорах | | | |
| Уровень | Низкий | Средний | Высокий |
| Процентное соотношение | 22 | 66 | 12 |
| Кол-во человек | 25 | 75 | 14 |
| 5. Уровень коммуникативного контроля в общении | | | |
| Уровень | Низкий | Средний | Высокий |
| Процентное соотношение | 36 | 53 | 11 |
| Кол-во человек | 41 | 60 | 13 |

Анализ данных, полученных в результате проведения тестирования, позволил определить уровень коммуникативной компетентности и качества сформированности основных коммуникативных умений у молодых специалистов, работающих в системе «человек–человек». Полученные данные свидетельствуют о том, что изначальный уровень профессионально-коммуникативных компетенций, сформированных во время обучения, недостаточно развит у специалистов, которые только приступили к трудовой деятельности. Это, в свою очередь, свидетельствует о необходимости развития профессиональных компетенций.

Специалисту любой сферы деятельности необходимо владеть разнообразными навыками коммуникативной компетентности, особенно это важно для специалистов, которые будут работать в системе «человек–человек». После окончания учебного заведения обладание только теоретическими знаниями о профессиональной компетентности является недостаточным для успешного осуществления трудовой деятельности.

Социальные требования определяют высокий уровень владения профессиональной коммуникативной компетентностью молодыми специалистами. Профессиональная коммуникативная компетентность оценивается как способность строить эффективное целенаправленное профессиональное взаимодействие, основанное на совокупности знаний, умений и навыков субъекта в сфере общения. Психологическая компетентность специалиста является одним из внутренних инструментов успешной профессиональной деятельности и представляет собой особое психическое образование личности, включающее психологические знания, психологическое мышление и систему практических умений и навыков межличностного воздействия. Молодым специалистам необходимо умело применять коммуникативные технологии, быстро понимать намерения, настроения других людей, разбираться в особенностях взаимоотношений, для того чтобы эффективно взаимодействовать с представителями научной среды, органами власти и бизнеса. От овладения коммуникативной компетентностью зависит благоприятный морально-психологический климат в коллективе, гуманизм и демократизм общения, результативность установления контактов, эффективность взаимодействия, удовлетворённость своей деятельностью.

С учётом противоречий между требованиями, предъявляемыми работодателем к уровню профессиональной компетентности молодых специалистов, и наличием недостаточной их сформированности у молодых специалистов в современных условиях требуется всесторонняя подготовка по формированию психологической компетентности будущего специалиста, его психологических знаний, умений анализировать возникающие проблемные ситуации и взаимодействовать с клиентами с позиции успешности профессиональной деятельности [5].

Нами был выявлен существующий уровень сформированности профессиональной коммуникативной компетентности у молодых специалистов,

работающих в системе «человек–человек», что даёт нам в дальнейшем возможность разработки методик профессиональной подготовки данных специалистов в рамках спецкурса для старшекурсников. Такой спецкурс для многих контактных профессий, а именно регистраторов, менеджеров по обслуживанию клиентов, продавцов-консультантов, а также агентов по обслуживанию пассажиров, направленный на форсированное развитие, повышение и закрепление профессионально-коммуникативных компетенций молодых специалистов, будет способствовать повышению их конкурентоспособности на рынке труда. В условиях современного общества модель обучения молодого специалиста должна включать в себя набор профессионально важных качеств, необходимых для осуществления трудовой деятельности в определенной профессиональной сфере, и в то же время быть гибкой, динамичной, постоянно корректируемой в связи с изменениями требований к профессии и специальности, состоянием рынка труда, с учетом объективных факторов научно-технического прогресса, воздействия многочисленных экономических, политических, социальных, демографических и других факторов.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Агафонова, И.Д.* Формирование коммуникативной компетенции у менеджеров в дополнительном профессиональном образовании : автореф. дис. … канд. пед. наук / И.Д. Агафонова. – СПб., 2009.

2. *Богдан, Н.Н.* Технология карьеры / Н.Н. Богдан. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2006.

3. *Мамонтова, С.Н.* Прикладная юридическая психология / С.Н. Мамонтова. – Харьков : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2002.

4. *Пафифова, Б.К.* К вопросу о формировании коммуникативной культуры профессионального и межличностного общения у будущих специалистов : автороф. дис. … канд. пед. наук / Б.К. Пафифова, – Майкоп : Изд-во АГУ, 2014.

5. *Паранук, Б.К.* Формирование коммуникативных умений у студентов – будущих специалистов социально-культурного сервиса и туризма : дис. … канд. пед. наук / Б.К. Паранук. – Майкоп : Изд-во АГУ, 2006.

6. *Радыгина, Е.Г.* Формирование готовности студентов к профессиональным взаимодействиям в сфере гостеприимства : дис. … канд. пед. наук / Е.Г. Радыгина. – М., 2011.

# РОЛЬ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ В ПРОГНОЗИРОВАНИИ УСПЕШНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ К ВАХТОВОМУ МЕТОДУ РАБОТЫ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

***Р.М. Кутлубаева***

**Кутлубаева Регина-Маргарита Маратовна** – аспирант Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: Tiptoy777@inbox.ru

В данном исследовании показано, что некоторые критерии духовно-нравственного потенциала и ценностные ориентации сотрудников, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере, в различных сочетаниях оказывают влияние на показатели социально-психологической адаптации, что позволяет прогнозировать успешность протекания данного процесса в условиях ежемесячных резких изменений жизнедеятельности одновременно с изменениями профессиональной, природной и коммуникационной сред.

***Ключевые слова:*** социально-психологическая адаптация, профессиональная дезадаптация, духовно-нравственный потенциал, ценностные ориентации, полисистемный подход, ресурсный подход, Крайний Север, вахтовый режим труда.

Существование множества подходов к исследованию адаптации доказывает, что это междисциплинарное явление. В адаптации принимают участие абсолютно все уровни физиологической и нервно-психической организации человека, в том числе уровень сознания, субъекта жизнедеятельности и личности. Физиологами адаптация рассматривается в динамике взаимодействия различных функций и систем организма, направленных на поддержание гомеостаза. Психологи интересуются внутренними механизмами адаптации, которые способствуют преодолению трудностей, повышению эффективности деятельности, сохранению полноценного существования во всех жизненных сферах.

Известно более двадцати определений адаптации. А.А. Налчаджян пишет о том, что адаптация – это социально-психологический процесс, который при благоприятном течении приводит личность к состоянию адаптированности [14]. По мнению А.Г. Маклакова, социально-психологическую адаптацию стоит оценивать по следующим критериям: нервно-психической устойчивости, конфликтности, общительности, морально-нравственной ориентации, групповой идентификации [11]. О.И. Зотова и И.К. Кряжева разделяют критерии социально-психологической адаптации на субъективные (удовлетворенность личности собой, всеми сферами жизни) и объективные (продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе с учетом стажа, успеваемости, профессионального роста) [7]. С.Т. Посохова предлагает в качестве критериев социально-психологической адаптации эмоциональную устойчивость и удовлетворенность трудом [15]. Но, несмотря на большое количество полидисциплинарных исследований, касающихся отдельных компонентов и факторов адаптации, возникает необходимость системного исследования адаптации.

С этих позиций адаптация может рассматриваться как процесс и результат приспособления человека к средовым условиям на уровне целостной психики в системе «человек–жизненная среда» с целью сохранения равновесия. Психическая адаптация с этой точки зрения рассматривается как целостная многоуровневая структурно-функциональная система, состоящая из взаимозависимых биологических, психологических и социальных компонентов [5]. Несмотря на множество опубликованных работ, посвященных адаптации, созданных с упором на системный подход, до сих пор процесс адаптации не раскрыт во всей полноте.

Также одним из перспективных подходов к исследованию адаптации является полисистемный подход, рассматривающий личность в триадах «профессиональная среда–личность–деятельность» и «профессиональная среда–социальная среда–внутренняя среда».

Принцип полисистемности позволяет рассматривать личность, учитывая ее целостность как субъекта деятельности, состояния, общения [5].

Все большую популярность приобретает ресурсный подход к адаптации. Многие исследователи (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, В.В. Козлова, К.А. Муздыбаева и др.) в своих работах показывают, что характер и степень имеющихся и доступных ресурсов определяет успешность адаптации и позитивное преодоление проблем [13]. Особое значение специфические личностные ресурсы приобретают в экстремальных условиях деятельности. Понятие личностных ресурсов может включать в себя все резервы организма и психики. На основе различных исследований возможно выделение интегральной структуры ресурсов личности, в которую входят: социально-психологические качества, индивидуальные свойства личности и черты характера, мотивационно-потребностная сфера, способности и компетенции [19].

Продолжающееся развитие промышленности в условиях Крайнего Севера, постоянное привлече-

ние все большего количества специалистов к работе вахтовым методом в Заполярье обусловливают необходимость рассмотрения социально-психологической адаптации сотрудников к данным условиям и формирования стратегии поддержки развития личности, занятой трудом в условиях Крайнего Севера.

При анализе вахтовой организации труда в районах Крайнего Севера традиционно выделяют три основные группы стрессогенных факторов: экстремальные условия окружающей среды, социально-психологические факторы и производственные факторы. Периодические перемещения работников через несколько часовых поясов, сменность социально-производственных и климатических условий в цикле «вахта-отдых» не позволяют установиться стабильным взаимоотношениям с внешней средой. Работа в таком режиме сопровождается хроническим напряжением ресурсно-адаптационных систем организма [18].

Факт постоянного то отсутствия, то присутствия в разных регионах, задержек в отдаленных вахтовых поселках, включенность в жесткий режим компании на довольно длительный период предъявляют повышенные требования к адаптационным ресурсам человека. Значительная роль в процессе адаптации к экстремальным условиям отводится внутренним (социальным и психологическим) факторам. Работа на Крайнем Севере – для кого-то укрепляющий фактор, залог дальнейшего успеха, а для других – деформирующий фактор, приводящий к проблемам со здоровьем, закрывающий перспективы развития.

Подробно изучена физиологическая сторона адаптации к вахтовому режиму труда. Так, А.Б. Гудков и Ю.Р. Теддер провели оценку функциональных резервов работоспособности у рабочих в течение вахтового периода, установили зависимость адаптивных возможностей организма от типа вахтовой организации труда и сезона года [4]. А.С. Сарычев, изучая утомляемость нефтяников в динамике вахтового труда в Заполярье, показал, что наименее подвержены утомлению лица со стажем до 10 лет [16]. Ф.Б. Березин и Е.Д. Соколова продемонстрировали, что в первые три года работы на Крайнем Севере нарушения психического характера происходят чаще, чем следующие шесть лет, а при сохранении данного режима более десяти лет вновь учащаются [2]. Таким образом, данные исследования показывают, что со временем происходит истощение ресурсов. Но изучая только лишь физиологическую и психофизиологическую стороны адаптации к вахтовому режиму труда, мы не сможем определить механизмы, помогающие человеку преодолеть данное истощение и продолжить продуктивную деятельность.

В.А. Лобова исследовала психологическую адаптацию вахтовиков в контексте сохранения здоровья и выявила взаимосвязь между стрессом и переживаниями за семью, усиливающуюся к завершению вахтовой смены, а также корреляцию уровня стресса и типа взаимоотношений [3]. А.К. Цгоева представила исследование взаимосвязи надежности профессиональной деятельности и социально-психологической адаптации, в котором показана динамика психологических характеристик личности в процессе длительного проживания и работы в Заполярье [24].

Немногие исследователи отмечают необходимость изучения не только физических и социально-экономических характеристик вахтового персонала, но и личности вахтовика, его ценностных ориентаций, морального облика, духовно-нравственных аспектов. А.Н. Силин полагает, что во время длительного пребывания в экстремальных условиях, при многократных монотонных стрессогенных воздействиях, эмоциональном перенапряжении у работников начинает снижаться значимость ценностных ориентаций, ранее значимые для него моральные и материальные ценности кажутся ненужными. В результате ослабляется внимание, снижается бдительность, становится инертным процесс принятия решения [19]. С.Г. Кривощеков, В.В. Осипович и С.И. Квашина отмечают, что для вахтовиков в своем большинстве культура и благосостояние сводятся к суженным желаниям, ограниченным моральным и духовным стремлениям [9].

Н. Маслаков, анализируя работу комиссии по отбору персонала для вахтового труда, затрагивает производственную проблему «психологии временщика»: потребительское отношение к материально-технической базе и социально-бытовым объектам вахтового предприятия, к качеству выполняемой работы, к экологии и др. На самом деле человек, работающий вахтовым методом месяц через месяц, живет в двух измерениях, в двух разных профессиональных, социальных и природных средах. Это приводит к потере интереса к предприятию в отсутствие на работе, снижению лояльности и другим производственным проблемам [12].

Н.Н. Симонова говорит о том, что в контексте профессиональной деятельности вахтовых рабочих адаптация к экстремальным условиям Крайнего Севера должна рассматриваться как процесс достижения устойчивости в измененной среде, т.е. сохранения гомеостаза [20]. Но в контексте гомеостатического подхода из виду упускается экзистенциальный смысл адаптации, не охватываются духовные потребности личности.

Внимание исследователей сконцентрировано в основном на изучении влияния экстремальных факторов, рассмотрении адаптации в контексте сохранения гомеостаза, а не на развитии личности в условиях вахтового режима работы.

Большинство исследований деятельности в экстремальных условиях посвящены изучению соотношения психофизиологических, клинических и субъективно-личностных аспектов, уровней психологического стресса, психосоматической симптоматики. При этом, говоря об уровнях адаптации, исследователи часто забывают о высшем, духовном уровне. Ряд ученых, затрагивая вопрос ценностных ориентаций вахтового рабочего и его духовно-нравственных качеств, отмечают снижение данных показателей в экстремальных условиях, ограничение и сужение морально-духовных стремлений.

В то же время в работах И.А. Кураповой, Л.Г. Дикой и др. обоснована регулирующая функция духовно-нравственного личностного потенциала в профессиональной деятельности [10]. Показано, что наличие у человека осознаваемых целей и смыслов жизни повышает устойчивость к воздействию неблагоприятных факторов, а «экзистенциальный вакуум» и глубокий духовный кризис, наоборот, повышают уязвимость человека, отражают неблагоприятную перспективу не только для сознания, но и для всей системы адаптации человека в целом. Таким образом, можно предположить, что диагностика духовного потенциала личности в контексте полисистемного подхода позволяет прогнозировать успешность адаптации вахтовых работников.

Во многих исследованиях ресурсы личности и личностный потенциал рассматриваются как синонимичные понятия. Понятие «ресурсы» иногда заменяется понятием личностного адаптационного потенциала. Это дает возможность в дальнейшем рассматривать духовно-нравственный потенциал личности как один из ресурсов адаптации.

Духовно-нравственный потенциал можно рассматривать как энергетическую меру духовности и нравственности (М.А. Христенко) [23]. Н.С. Шабанова говорит о том, что духовный потенциал можно определить как целостность личности, воплощённую во внутреннем опыте и социальной активности, взятую в её духовном, социально-экзистенциальном и аксиологически-культурном измерении. Таким образом, уровень духовно-нравственных качеств, их выраженность и степень их влияния на процессы жизнедеятельности выражают духовно-нравственный потенциал личности. Каган ввел понятие «нравственный потенциал» и включил в его структуру обретенные жизненные ценности [25]. По мнению Л.В. Абдалиной, духовно-нравственный потенциал профессионала проявляется в показателях основных компонентов: ресурсном, ценностном, отношенческом, поведенческом [25]. И.А. Курапова и Л.Г. Дикая ввели понятие «духовно-нравственный потенциал» и определили его влияние на эмоциональное выгорание педагогов. Они установили, что в основе нравственно-ценностной регуляции эмоционального выгорания педагогов лежат гуманистические ценности, отсутствие духовного кризиса и экзистенциального вакуума, духовная активность и красота. Интеграция в личностном потенциале этих духовных и нравственных качеств, влияющих на отношение к работе, на развитие выгорания, позволили исследователям отнести его к духовно-нравственному личностному потенциалу. В структуру духовно-нравственного потенциала включены: уровень духовного кризиса и экзистенциального вакуума, духовный профиль личности и ценностные ориентации [10].

Наиболее полное раскрытие духовно-нравственного потенциала происходит в особых условиях, когда личность способна на духовный «всплеск», нравственный подвиг. Напряженность совершаемых действий и эмоций требует больших энергетических затрат, что влечет за собой «истощение». В этой ситуации, с одной стороны, происходит «истощение» духовного потенциала, с другой – подобная ситуация выступает в качестве необходимой энергетической подзарядки и способствует новому накоплению духовно-нравственных потенций в виде духовного опыта и нравственного обогащения личности, что дает возможность предположить, что духовно-нравственный потенциал неисчерпаем как ресурс.

Вахтовая организация труда профессиональной деятельности в условиях Крайнего Севера требует как первоначальной адаптации (поскольку работникам необходимо каждый раз «встраиваться» в рабочий режим после межвахтового периода), так и адаптации к постоянным стрессогенным влияниям. В экстремальных условиях включается дополнительный уровень адаптивных процессов. Кроме обычной профессиональной адаптации к рабочему месту, функциям, коллективу, срабатывают дополнительные механизмы для сохранения оптимального уровня функциональности организма и психики.

По словам Н.Н. Симоновой, в процессе адаптации к экстремальным условиям вахтового работника включается адаптация второго порядка – мета-адаптация [20]. Успешная адаптация к вахтовому режиму труда требует выхода на метауровень.

Необходимо учитывать не только возможность сохранения психофизиологического гомеостаза, но и влияния всех уровней среды (природа, профессия, социальные контакты во время и вне вахты, внутренние переживания сотрудника) на все уровни адаптации (психофизиологический, социальный, профессиональный, высший духовный уровень).

На основе различных подходов к критериям адаптации выделены следующие характеристики социально-психологической адаптации профессионала к работе в условиях Крайнего Севера:

• субъективная оценка собственного самочувствия (уровень нервно-психического напряжения, эмоционального комфорта, снижение общей активности, ощущение усталости, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрствование») – внутренняя сфера;

• отношение к окружающим (особенности социального взаимодействия, принятие других, стремление к доминированию) – коммуникационная сфера;

• отношение к работе (показатели удовлетворенности трудом) – профессиональная сфера;

• духовная сфера (уровень духовного кризиса и экзистенциального вакуума).

Необходимость экзистенциального подхода к социально-психологической адаптации обнаруживается в работах В. Франкла, который указывал на то, что в процессе жизни каждый человек проходит через этап утраты смысла жизни, ощущения никчемности своего существования («экзистенциальный вакуум»). Сущность социально-психологической адаптации, согласно В. Франклу, заключается в поиске и нахождении конструктивного жизненного смысла, ценностей, обладающих для личности большой значимостью и позволяющих преодолевать проблемные ситуации и фрустрации, которые сопровождают жизненный путь личности [22]. На современном этапе социально-экономического развития психологическая наука «разворачивается» в сторону психологии нравственности и духовности. Согласно мнению А.Л. Журавлёва, А.Б. Купрейченко, смыслы и нравственные оценки окружающего мира, других людей, себя и систем отношений, в которые включён субъект, являются основой его жизнедеятельности и важнейшей составляющей самоопределения [6]. Рассмотрение духовной сферы как критерия социально-психологической адаптации позволяет выйти за рамки гомеостатического подхода к адаптации.

**Цель исследования** состоит в выявлении роли духовно-нравственного потенциала личности как ресурса для прогнозирования успешности социально-психологической адаптации к работе в условиях Крайнего Севера

**Гипотеза**. Для прогноза успешности социально-психологической адаптации профессионалов к деятельности в условиях Крайнего Севера, когда ежемесячно происходят резкие изменения жизнедеятельности, включающие одновременно с изменениями профессиональной и коммуникационной сред существенные для многих профессионалов изменения в природной среде, недостаточно достижения и сохранения только психофизиологического гомеостаза как основы социально-психологической адаптации к экстремальным условиям труда.

В этих условиях возможным становится как снижение удовлетворенности трудом и повышение дезадаптации, так и возрастание уровня адаптации в результате актуализации субъектных и личностных качеств профессионала, ведущая роль в которых может принадлежать высшим духовно-нравственным качествам личности.

**Описание выборки**. Исследование проводилось на базе двух цехов по добыче нефти и газа Харампурского месторождения (Ямало-Ненецкий автономный округ), всего в исследовании приняли участие 70 мужчин, работающих вахтовым методом. Длительность вахты 30 дней. Возраст испытуемых 24–50 лет.

**Методы и методики.** Для анализа социально-психологической адаптации использованы следующие методики: «Опросник нервно-психического напряжения» Т.А. Немчина, «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонд, «Опросник для оценки проявлений дезадаптации» О.Н. Родиной и «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батрашева [20].

Анализ духовно-нравственного потенциала личности произведен с помощью теста «Духовный дифференциал» Г.А. Аминева [1], теста «Духовный кризис» Л.В. Шутовой, А.В. Ляшук, морфологического теста жизненных ценностей (МТЖЦ) В.Ф. Сопова, Л.В. Карпушиной [7].

Статистический анализ полученных данных осуществлен с помощью коэффициента корреляции Спирмена, множественного регрессионого анализа, t-критерия Стьюдента.

**Результаты и их обсуждение.** Духовно-нравственный потенциал личности как субъекта профессиональной деятельности в данной работе представлен следующими группами характеристик: духовными качествами, уровнем духовного кризиса и ценностными ориентациями.

В качестве критериев духовно-нравственных характеристик личности сотрудников, работающих вахтовым методом, выступили следующие показатели: наличие/отсутствие духовного кризиса и тенденции к его возникновению, духовный профиль (портрет) личности, состоящий из таких параметров, как: духовная сила, духовная красота, духовная активность, а также жизненные ценности и значимость различных жизненных сфер.

На основе анализа литературы выделены следующие показатели социально-психологической адаптации:

1) субъективная оценка собственного самочувствия (уровень нервно-психического напряжения, уровень эмоционального комфорта, особенности протекания отдельных психических процессов, снижение общей активности, ощущение усталости, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрствование»);

2) отношение к окружающим (особенности социального взаимодействия, принятие других, стремление к доминированию);

3) отношение к работе (показатели удовлетворенности трудом).

Для анализа особенностей духовно-нравственной сферы вахтовых рабочих с разным уровнем адаптации мы разделили испытуемых по двум разным основаниям: более адаптированные/менее адаптированные, более дезадаптированные/менее дезадаптированные. Основой разделения является средний уровень показателя в группе испытуемых (табл. 1).

Так, сотрудники, обладающие более высоким уровнем социально-психологической адаптации, в большей степени ценят духовное удовлетворение и сферу общественной активности. Согласно методике ценностных ориентаций высокий показатель ценности «духовное удовлетворение» характеризует стремление человека к получению морального удовлетворения во всех сферах жизни. Такие люди считают, как правило, что самое важное в жизни – делать только то, что интересно и что приносит внутреннее удовлетворение, идеалистичны во взглядах, отличаются приверженностью к соблюдению этических норм в поведении и детальности. Значимость сферы общественной активности отражает высокую значимость для человека проблем жизни общества.

На основе разделения испытуемых по уровню профессиональной дезадаптации мы видим, что в группе менее дезадаптированных все указанные ценности и сферы жизни преобладают над теми же критериями в группе более дезадаптированных. Этот факт согласуется с исследованиями А.Н. Силина, в которых он утверждает, что в период пребывания в экстремальных условиях, при многократных монотонных стрессогенных воздействиях, эмоциональном перенапряжении у работников начинает снижаться значимость ценностных ориентаций. Но при этом, как мы видим, снижение значимости ценностных ориентаций происходит именно при повышенном уровне дезадаптации.

Корреляционный анализ позволил установить взаимосвязь между показателями профессиональной дезадаптации сотрудников (снижение общей активности, ощущение усталости, особенности социального взаимодействия и общая оценка дезадаптации) и показателями духовно-нравственного кризиса (рисунок). Общая оценка дезадаптации производилась на основе суммы показателей проявлений профессиональной дезадаптации по методике О.Н. Родиной, в которую входят оценки ухудшения самочувствия, соматовегетативные нарушения, нарушение цикла «сон-бодрстование», особенности социального взаимодействия, снижение мотивации к деятельности.

Как видно на рисунке, ощущение духовного кризиса в настоящем связано со снижением общей активности, вместе с вероятностью духовного кризиса обнаружена связь с ощущением усталости, особенностями социального взаимодействия и общей оценкой дезадаптации сотрудников. Таким образом, чувство напряженности во время работы, трудности при необходимости начать выполнение своих рабочих обязанностей, плохое самочувствие, отсутствие желания, отсутствие каких-либо интересов в свободное от работы время, слабо выраженное желание работать в коллективе неразрывно связаны с повышением вероятности духовного кризиса.

*Таблица 1*

**Достоверные различия духовно-нравственных характеристик в группах более и менее адаптированных/дезадаптированных вахтовых рабочих (достоверность при α = 0,95)**

| Критерий разделения на подгруппы 1 | По уровню социально-психологической адаптации | |
|---|---|---|
| Подгруппы испытуемых по критерию 1 | Более адаптированные (> 66,8) | Менее адаптированные (< 66,8) |
| Ценность «Духовное удовлетворение» | 44,92 | 41,64 |
| Значимость сферы общественной активности | 54,03 | 49,04 |
| Критерий разделения на подгруппы 2 | По уровню профессиональной дезадаптации | |
| Подгруппы испытуемых по критерию 2 | Менее дезадаптированные (< 23,02) | Более дезадаптированные (> 23,02) |
| Вероятность духовного кризиса | 37,89 | 47,19 |
| Ценность «Развитие себя» | 41,87 | 38,00 |
| Ценность «Духовное удовлетворение» | 45,25 | 39,90 |
| Ценность «Высокое материальное положение» | 43,65 | 39,20 |
| Ценность «Достижение» | 46,70 | 42,90 |
| Ценность «Сохранение собственной индивидуальности» | 40,25 | 36,80 |
| Значимость сферы общественной активности | 53,85 | 47,30 |
| Значимость сферы увлечений | 54,60 | 47,93 |
| Значимость сферы физической активности | 54,07 | 48,36 |

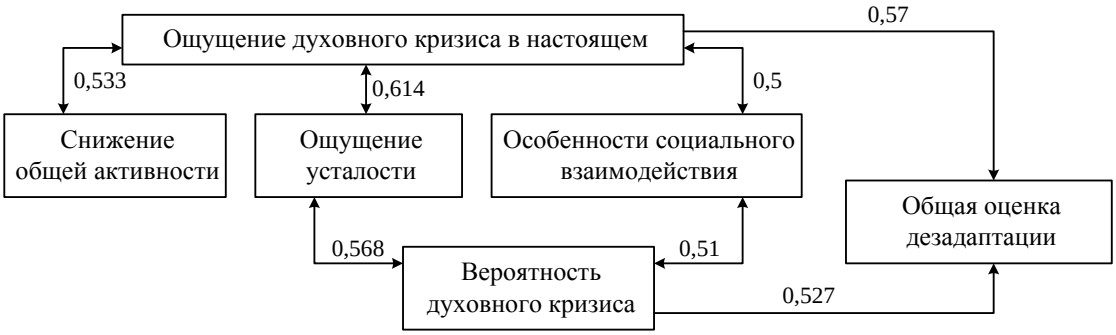


Рисунок. Корреляционный анализ дезадаптации и духовного кризиса сотрудников

Регрессионный анализ данных позволяет определить, насколько диагностика духовно-нравственной сферы сотрудников способна предсказать уровень социально-психологической адаптации.

Согласно методологии регрессионного анализа показатели духовно-нравственной сферы выступают в качестве независимых переменных, а компоненты социально-психологической адаптации – в качестве зависимых переменных.

Результаты регрессионого анализа (табл. 2) позволили получить для каждого показателя социально-психологической адаптации уравнение множественной регрессии, связывающее показатель социально-психологической адаптации с показателем духовно-нравственной сферы. В общем виде оно выглядит следующим образом:

$$Y = B + B1\ (EC) + B2\ (V) + Bn\ldots + e,$$

где Y – зависимая переменная (показатель социально-психологической адаптации); B – константа уравнения регрессии; B1, B2, Bn – коэффициенты уравнения регрессии, связывающие критерий (показатель социально-психологической адаптации) и независимые переменные (показатели духовно-нравственной сферы); EC – духовный кризис; V – ценности; e – ошибка предсказания.

Для отдельных показателей составлены регрессионные уравнения, характеризующие влияние ценностных ориентаций и духовного кризиса, протекание отдельных психических процессов. Согласно методике диагностики профессиональной дезадаптации проявлениями дезадаптации в протекании отдельных психических процессов могут быть отвлекаемость на посторонние мысли во время работы, необходимость заставлять себя работать внимательнее, забывчивость, трудности удержания в памяти даже тех дел, которые надо сделать сегодня. В данную регрессионную модель вошли такие независимые переменные, как ценности «высокое материальное положение», «активные социальные контакты», «собственный престиж» и «достижения», значимость сфер профессиональной жизни и образования, а также вероятность духовного кризиса. Стремление человека к установлению благоприятных взаимоотношений с другими людьми, к достижению конкретных и ощутимых результатов, к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия, влияет на необходимость заставлять себя работать внимательнее, на отвлекаемость. Также значимость профессиональной деятельности и стремление к повышению уровня образованности детерминируют отдельные психические процессы, влияющие на работоспособность сотрудников.

Выявлены детерминанты снижения общей активности. В регрессионую модель вошли ценности «высокое материальное положение», «сохранение собственной индивидуальности», показатели духовного кризиса в настоящем и духовная сила. Данная модель объясняет 45,8 % изменчивости зависимой переменной. Стремление человека к независимости от других людей, к возможно более высокому уровню своего материального благосостояния, убежденность в том, что материальный достаток является главным условием жизненного благополучия, влияют на снижение общей активности. Проявлениями снижения общей активности могут быть чувство напряженности во время работы, трудности при необходимости начать работу и исполнении своих должностных обязанностей, сонливость в повседневной жизни. Как видно из табл. 2, данные симптомы также могут быть вызваны ощущением духовного кризиса в настоящем и недостаточностью силы духа.

Интерес к работе также детерминируется рядом показателей духовно-нравственной сферы. В регрессионную модель вошли такие ценности, как креативность, духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности, значимость сфер профессиональной жизни и увлечений, а также ожидание духовного кризиса в будущем. Стремление человека к реализации своих творческих возможностей, к независимости от других людей, к получению морального удовлетворения влияет на его интерес к работе в целом.

*Таблица 2*

**Результаты регрессионного анализа данных по тестам диагностики социально-психологической адаптации, профессиональной дезадаптации, удовлетворенности трудом и духовного кризиса, духовного профиля и МТЖЦ**

| Критерий | Значение коэффициента В (предиктор) | | | | | | | Дух. удовлетворение | Креативность | Актив. соц. контакты | Собственный престиж | Высокое мат. положение | Достижение | Сохр-е собств. индивидуальности | Сфера проф. жизни | Сфера образования | Сфера обществ. активности | Сфера увлечений | Сфера физ. активности | $R^2$ | % дисперсии |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B const | Духовная сила | Духовная активность | Вероятность дух. кризиса | Напряженность экзист. вакуум | Настоящее | Будущее | | | | | | | | | | | | | | |
| Адаптация | 69,2 | – | – | -1,13 | 0,824 | – | – | – | – | – | -0,71 | – | – | – | – | – | 0,64 | – | – | 0,404 | 40,4 |
| Самопринятие | 86,7 | – | 1,42 | 0,73 | 0,429 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0,31 | 31,015 |
| Приятие других | 59,9 | – | – | -0,74 | 0,959 | – | -0,413 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0,57 | -0,429 | – | 0,357 | 35,6 |
| Эмоц. комфорт | 60,8 | – | – | -1,57 | 1,106 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0,35 | – | – | 0,333 | 33,2 |
| Особ-ти отд-х психич. процессов | -3,16 | – | – | 0,068 | – | – | – | – | – | -0,202 | 0,176 | -0,401 | 0,139 | – | 0,097 | 0,15 | – | – | – | 0,485 | 48,5 |
| Снижение общей активности | 1,75 | 0,412 | – | – | – | 0,099 | – | – | – | – | – | -0,258 | – | 0,153 | – | – | – | – | – | 0,458 | 45,7 |
| Ощущение усталости | 1,2 | – | – | 0,11 | – | – | – | – | – | – | 0,113 | -0,193 | – | – | – | – | – | – | – | 0,386 | 38,5 |
| Соматовегетативные нарушения | 2,55 | – | – | – | -0,2 | 0,285 | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 0,222 | 22,2 |
| Особенности соц. взаимодействия | 0,99 | – | – | 0,098 | – | – | – | – | – | – | 0,114 | -0,162 | – | – | – | – | – | – | – | 0,391 | 39,07 |
| Общая оценка дезадаптации | 25,29 | – | – | – | – | 0,714 | – | – | – | – | – | -1,608 | – | – | – | – | – | – | 0,666 | 0,396 | 36,8 |
| Интерес к работе | 47,41 | – | – | – | – | – | -0,196 | -1,03 | 1,049 | – | – | – | – | -0,83 | 1,024 | – | – | – | – | 0,438 | 43,8 |

Результаты множественного регрессионного анализа продемонстрировали, что на каждый показатель социально-психологической адаптации оказывают влияние показатели духовно-нравственной и ценностной сферы личности в различных сочетаниях. Как видно из табл. 2, на большее число показателей адаптации оказывает влияние вероятность духовного кризиса и напряженность экзистенциального вакуума, что говорит о ведущей роли высших, духовных качеств в социально-психологической адаптации сотрудников. Отрицательные значения коэффициентов регрессии указывают на то, что при увеличении духовного кризиса и напряжения экзистенциального вакуума показатели адаптации будут снижаться. Интересно, что по результатам регрессионного анализа значимость сферы семейной жизни не вошла ни в одну модель регрессии. Влияние ценностей и других критериев духовно-нравственной сферы на показатели дезадаптации, такие как снижение общей активности, ощущение усталости, особенности протекания отдельных психических процессов, подтверждает, что именно духовно-нравственный потенциал играет компенсирующую роль в процессах дезадаптации.

Таким образом, несмотря на то, что в исследованиях особенностей личности вахтового рабочего чаще всего упоминается сужение ценностных ориентаций, «падение» морали, пагубное влияние продолжительного воздействия экстремальных условий труда, в данной статье показана функциональность духовно-нравственных характеристик личности. Отсутствие духовного кризиса и экзистенциального вакуума, в общем высокий уровень ценностей и значимость различных сфер жизни (профессиональной, сферы образования, развлечения, физической активности) позволяет сотрудникам сохранить высокий уровень адаптации.

**Выводы и заключение.** Разделение испытуемых по уровню социально-психологической адаптации и профессиональной дезадаптации показало, что снижение уровня значимости различных сфер жизни и ценностных ориентацией, таких как духовное удовлетворение, развитие себя и т.п., характерно для сотрудников с повышенным уровнем дезадаптации.

Вероятность духовного кризиса, ощущение его в настоящий момент времени и напряженность экзистенциального вакуума наибольшим образом связаны с профессиональной дезадаптацией.

Вероятность духовного кризиса, напряженность экзистенциального вакуума и ценностные ориентации сотрудников в различных сочетаниях оказывают влияние на показатели социально-психологической адаптации. Влияние составляющих духовно-нравственного потенциала на такие показатели, как ощущение усталости, снижение общей аквтивности и т.п., позволяет говорить о компенсирующей роли духовно-нравственного потенциала в процессах дезадаптации.

Для прогнозирования успешности протекания социально-психологической адаптации сотрудников, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере, необходимо учитывать уровень духовно-нравственного потенциала и особенности духовно-нравственной сферы личности.

Результаты данного исследования позволяют говорить о том, что духовно-нравственный потенциал личности компенсирует истощение психофизиологических ресурсов и, актуализируясь, позволяет успешно адаптироваться к работе вахтовым методом.

Таким образом, при подборе и развитии персонала, работающего на Крайнем Севере, необходимо выявлять особенности духовно-нравственной сферы сотрудников. Знание данных характеристик позволит прогнозировать не только успешность адаптации и эффективность работы сотрудников на ближайший период, но и с учетом компенсаторных функций духовно-нравственного потенциала позволит личности наиболее продолжительное время работать в данных условиях без опасности деформаций, достигая профессионального и духовного развития.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Аминев, Г.А.* Инструментарий пенитенциарного психолога / Г.А. Аминев, Э.Г. Аминев, В.П. Сафронов. – Уфа : Изд-во УЮИ МВД РФ, 1997.

2. *Березин, Ф.Б.* Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л., 1988. – 270 с.

3. *Буганов, А.А.* Человек на Севере: психологические аспекты здоровья / А.А. Буганов, В.А. Лобова. – Тюмень : Сити-пресс, 2008. – 256 с.

4. *Гудков, А.Б.* Физиологическая характеристика нетрадиционных режимов организации труда в Заполярье / А.Б. Гудков, Ю.Р. Теддер, Ю.Л. Пацевич. – Архангельск, 1998. – 208 с.

5. *Дикая, Л.Г.* Адаптация: методологические основания и основные направления исследований / Л.Г. Дикая // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы : сб. / отв. ред. Л.Г. Дикая и А.Л. Журавлев. – М. : ПЭР СЭ, 2007. – С. 17–42.

6. *Журавлев, А.Л.* Самоопределение личности и группы: основные признаки и принципы организации исследования / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко // Профессиональное и личное самоопределение молодежи в период социально-экономической стабилизации России : материалы Второй всерос. науч.-практ. конф. – Самара : Самар. гуманит. акад., 2008. – С. 3–10.

7. *Зотова, О.И.* Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности / О.И. Зотова, И.К. Кряжева // Психологические механизмы регуляции социального поведения / под ред. М.И. Бобневой, Е.В. Шороховой. – М., 1979. – С. 73–78.

8. *Капцов, А.В.* Тест личностных ценностей : руководство по применению / А.В. Капцов, Л.В. Карпушина. – 3-е изд., доп. – Самара : ИПК «Содружество», 2010. – 40 с.

9. *Кривощеков, С.Г.* Здоровье человека в условиях вахтового труда на Крайнем Севере / С.Г. Кривощеков, В.В. Осипович, С.И. Квашина // Социологические исследования. – 1994. – № 7. – С. 82.

10. *Курапова, И.А.* Духовно-нравственный личностный потенциал в регуляции профессионального выгорания педагогов / И.А. Курапова, Л.Г. Дикая // Психологические исследования проблем современного российского общества : тр. Института психологии РАН / ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М. : ИП РАН, 2013. – С. 335–358.

11. *Маклаков, А.Г.* Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А.Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.

12. *Маслаков, Н.А.* Особенности управления персоналом при вахтовом методе организации труда / Н.А. Маслаков // Новые технологии в газовой промышленности. – М. : РГУНиГ им. И.М. Губкина, 2003. – С. 12.

13. *Муздыбаев, К.* Стратегии совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1. – № 2. – С. 37–47.

14. *Налчаджян, А.А.* Социально-психологическая адаптация личности / А.А. Налчаджян. – Ереван, 1988.

15. *Посохова, С.Т.* Психология адаптирующейся личности: субъективный подход : автореф. дис. … д-ра психол. наук / С.Т. Посохова. – СПб., 2001. – 52 с.

16. *Сарычев, А.С.* Характеристика адаптивных реакций организма вахтовых рабочих в условиях Заполярья : автореф. дис. … д-ра мед. наук / А.С. Сарычев. Архангельск, 2011.

17. *Свириденко, И.Н.* Актуальные проблемы психологической диагностики лиц, работающих вахтовым методом на Крайнем Севере / И.Н. Свириденко // Человек в условиях интенсивного нефтегазового освоения Севера : материалы Всерос. науч. конф (17–18 ноября 2010 г.). – Тюмень : ТюмГНГУ, 2010. – С. 143–148.

18. *Сергеева, И.В.* Исторические особенности, проблемы и тенденции организации труда вахтовым методом в условиях Крайнего Севера / И.В. Сергеева // Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования. – 2012. – № 2.

19. *Силин, А.Н.* Вахта в Тюменском регионе: взгляд в прошлое и будущее / А.Н. Силин // Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2010. – № 1–3. – С. 158.

20. *Симонова, Н.Н.* Адаптация к работе вахтовым методом в экстремальных условиях Крайнего Севера : учеб. пособие / Н.Н. Симонова. – Архангельск : ИД САФУ, 2014. – 170 с.

21. *Сунцова, Я.С.* Диагностика профессионального становления личности : учеб.-метод. пособие / Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. – Ижевск : Изд-во Удмурт. ун-та, 2012. – 144 с.

22. *Франкл, В.* Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 175 с.

23. *Христенко, М.А.* Духовный потенциал и неадаптивная активность личности / М.А. Христенко // Мировоззрение. Философия. Наука : сб. науч. ст. – Вып. 9, 10. – Волгоград, 2002. – С. 112–117. – (Сер. «Философские беседы»).

24. *Цгоева, А.К.* Особенности социально-психологической адаптации работников опасных производственных объектов в условиях Крайнего Севера : автореф. дис. … канд. психол. наук / А.К. Цгоева. – СПб., 2006. – 21 с.

25. *Шабанова, Н.С.* Духовный потенциал личности: специфика и проявление / Н.С. Шабанова // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. В 3 ч. Ч. 2. – Тамбов : Грамота, 2011. – С. 186–190.

# СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ОПЕРАТОРОВ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***О.А. Лодде***

**Лодде Ольга Александровна** – аспирант кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: Vyachope1962_90@mail.ru

В статье определено влияние условий профессиональной деятельности операторов по сопровождению программных продуктов на психологическую адаптацию. Теоретическая модель особенностей психологической адаптации типа системы «человек–техника» Ф.Б. Березина верифицирована в эмпирической части исследования. Эмпирическим путём выделены основные компоненты, входящие в структуру психологической адаптации: интеллектуальные, мотивационные, коммуникативные, нервно-психические, моторно-двигательные (психофизиологические), этические, аттенционные.

***Ключевые слова:*** оператор по сопровождению программных продуктов, психологическая адаптация, структура психологической адаптации, условия профессиональной деятельности.

В XXI в. во всем мире состоялось широкое внедрение компьютерной техники во многих областях производства, что, как следствие, привело к увеличению удельного веса операторов, работающих с электронно-вычислительными машинами. Тем не менее современная компьютерная техника помимо функционального удобства может представлять значительную опасность для здоровья человека. Пользователь подвергается высокому воздействию комплекса факторов, возникающих под влиянием интенсивной информационной нагрузки, и факторов среды. В настоящее время большое количество авторов из таких предметных областей, как социология, философия, педагогика, психология, ведут активные исследования проблемы психологической адаптации к условиям профессиональной деятельности. Серьезное внимание психологической адаптации уделяется в работах С.А. Дружилова, Л.П. Щедровицкого, Н.С. Пряжникова, Е.А. Ковалева, Э.Ф. Зеера, Е.В. Ткаченко и др.

Действие психологических, социальных и многих других факторов может вызывать ряд трудностей, что сказывается на активности профессиональной деятельности операторов по сопровождению программных продуктов. Следствием этих процессов является снижение психологической адаптации специалистов. Большое значение для выявления причин, которые приводят к снижению психологической адаптации, имеет изучение личностных детерминант операторов, а также факторов, характеризующих их профессиональную деятельность: интеллектуальных, сенсорных, эмоциональных нагрузок, степени монотонности нагрузок и т.д.

Несмотря на очевидную значимость психологической адаптации в системе «человек–техника», её особенности и структурная организация в зависимости от конкретных условий профессиональной деятельности операторов практически не изучались.

Выявленное противоречие послужило основанием для формулировки научной проблемы, содержание которой заключается в необходимости исследования структуры психологической адаптации операторов в специфике их профессиональной деятельности. Решение данной проблемы актуально для психологии труда, инженерной психологии и психологии личности, поскольку дает возможность расширить представление об особенностях адаптации личности к различным жизненным условиям в системе «профессиональная среда–субъект труда».

Изучая психологическую адаптацию, Ф.Б. Березин рассматривает её структуру, а именно компоненты, из которых складывается понятие психологической адаптации.

Психологическая адаптация включает в себя:

– социальную адаптацию, направленную на изучение коммуникативного аспекта профессиональной деятельности, а именно психологического климата в коллективе, общего психического состояния;

– личностную адаптацию, а именно личностные характеристики работников, их профессионально важные качества, особенности личности.

Говоря о психологической адаптации, учитывают и её особенности. Ф.Б. Березин выделяет шесть основных особенностей психологической адаптации типа системы «человек–техника»:

– деятельностные (активность, саморегуляция, мировоззрение, жизненные цели);

– мотивационные (совокупность процессов, направленных на достижение цели);

– психофизиологические (способность отображать окружающую действительность на сенсорном, репрезентативном и перцептивном уровнях);

– волевые (смелость, решительность, целеустремленность, осмысленность ответственных действий, эмоциональная устойчивость, склонность к риску);

– моторно-двигательные (координация движений по определенным модальностям двигательных органов, например тремора рук, скорости реакции и пр.);

– коммуникативные (связаны со свойствами нервной системы, определяются экстравертированностью и интровертированностью) [3].

Данная теоретическая модель особенностей психологической адаптации типа системы «человек–техника» верифицирована в эмпирической части исследования.

По мнению Н.Э. Ревенко, к факторам, характеризующим профессиональную деятельность, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок. Выраженная нервно-эмоциональная напряженность труда приводит к «изнашиванию» адаптационных механизмов [15].

Связывая особенности психологической адаптации с её структурой, можно сказать о том, что социальная адаптация включает в себя такие особенности психологической адаптации, как: коммуникативные и нервно-психические (психическая устойчивость личности к профессиональной деятельности и её стрессоустойчивость к условиям труда и коллектива в целом). Личностная же адаптация, в свою очередь, включает в себя такие особенности психологической адаптации, как: деятельностные, интеллектуальные, мотивационные, психофизиологические, волевые и моторно-двигательные [3].

В данном исследовании под операторами понимаются операторы по сопровождению программных продуктов (СПП). Согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий (от 20 февраля 2010 г.) оператор СПП специализируется на создании, внедрении и сопровождении автоматизированных систем на предприятии с целью обеспечения успешного функционирования, стандартизации и унификации учётных процессов.

Операторы СПП осуществляют настройку, корректировку поставляемых типовых конфигураций фирмы «1С» с учетом пожеланий заказчика. С помощью различных разработанных модулей существенно расширяют функциональность систем программ «1С», а также разрабатывают их и внедряют.

Основными компонентами, составляющими структуру психологической адаптации, являются: интеллектуальные, мотивационные, нервно-психические, коммуникативные, этические, аттенционные (внимание), моторно-двигательные (психофизиологические) (таблица).

*Таблица*

**Компоненты и показатели психологической адаптации операторов СПП в профессиональной деятельности**

| Компонент | Показатель | Психодиагностический инструментарий |
|---|---|---|
| Операциональный компонент | Оценивание профессии с помощью различных характеристик (технологические, педагогические, медицинские, психологические) | Метод экспертной оценки профессии (И.Л. Соломин) |
| | Психологический портрет профессии, психограмма | Методика профессиографирования (И.Л. Соломин) |
| | Условия профессиональной деятельности | Анкета по изучению организационных условий удовлетворенности трудом (А. Майер) |
| Интеллектуальный компонент | Уровень мышления, определение типа мышления | Методика определения типа мышления (в модификации Г.В. Резапкиной) |
| Нервно-психический компонент | Нервно-психологическая устойчивость | Многоуровневый личностный опросник МЛО-АС (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), шкала «Нервно-психическая устойчивость» |
| Коммуникативный компонент | Уровень развития коммуникативных способностей | Многоуровневый личностный опросник МЛО-АС (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), шкала «Коммуникативные особенности» |
| Этический компонент | Уровень моральной нормативности | Многоуровневый личностный опросник МЛО-АС (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), шкала «Моральная нормативность» |
| Адаптационный компонент | Адаптивные способности | Многоуровневый личностный опросник МЛО-АС (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), шкала «Адаптивные способности» |
| Аттенционный компонент | Уровень концентрации, переключаемости и распределения внимания | Методика «Корректурная проба» (Б. Бурдон) |
| Психофизиологический компонент | Моторно-двигательные особенности | Методика исследования динамической мышечной выносливости (И.Н. Носс) |

Респондентскую группу составили операторы СПП, сопровождающие предприятия по программному обеспечению «1С». Общее количество испытуемых 49 человек. Возраст операторов от 20 до 35 лет.

Метод экспертной оценки предполагает оценивание профессии с помощью различных характеристик. Экспертами выступили три оператора, имеющие опыт работы от 7 до 10 лет. На основе полученных результатов были выделены такие характеристики профессии оператора по сопровождению программных продуктов, как: технологические, педагогические, медицинские, психологические.

*Технологические характеристики.* Специалисты по сопровождению программных продуктов считают, что работа в данной профессии направлена на технику (80 %) и на информационное обслуживание программного обеспечения (20 %). Установлено, что профессиональная деятельность включает следующие умственные и трудовые операции: кодирование и декодирование информации (10 %), запись и регистрацию (10 %), анализ проблем (15 %), вычисления и расчеты (50 %). В ряду условий, влияющих на характер выполнения профессиональной деятельности, операторы выделяют усложненные условия труда (деятельность специалистов сопряжена с областными и региональными разъездами). Критериями и показателями успешности своей профессиональной деятельности операторы считают: оперативность и своевременность (10 %), удовлетворенность клиентов (10 %), качество, надежность и безошибочность (80 %). Основные нарушения выполнения профессиональной деятельности связаны с недостаточной развитостью познавательных способностей (85 %) (недостатки внимания и памяти), а также с неумением быстро принимать решения в экстремальных ситуациях (15 %).

*Педагогические характеристики.* По мнению операторов, требования, предъявляемые профессией к уровню образования, – это высшее профессиональное образование (институты, академии, университеты) (90 %) и среднее профессиональное образование (техникумы, колледжи) (10 %). Эксперты выделяют дополнительные возможности обучения: обучение на рабочем месте (15 %), самостоятельную подготовку и экстернат (35 %), краткосрочные учебные программы и тренинги (50 %). Знания и навыки, требующиеся в данной профессии, – технические (40 %), компьютерные (60 %).

*Медицинские характеристики.* Испытуемые обозначили, что требования профессии, предъявляемые к уровню здоровья, удовлетворительные. Медицинскими противопоказаниями характеризующие данную профессию считают: психические заболевания (10 %); эмоциональные и психические расстройства (тяжелые формы неврозов, страхи, маниакально-депрессивные заболевания, шизофрения), заболевания органов чувств (некорректируемое снижение остроты зрения) (10 %), двигательные расстройства (расстройства координации движений, дефекты речи) (80 %). Неблагоприятными условиями труда характеризующие данную профессию считают физиологические (нерегулярное питание, дефицит сна, фиксированная поза или недостаточная подвижность).

*Психологические характеристики.* В качестве психических процессов и функций в наибольшей степени, по мнению опрошенных, задействованы восприятие (100 %); внимание (100 %); двигательные характеристики: нахождение в статичной позе сидя (50 %), работа на клавиатуре (50 %); интеллектуальные характеристики (запоминание, сохранение и воспроизведение информации, связанной с количественными данными, выполнение интенсивной и длительной умственной деятельности) (100 %); коммуникативные характеристики (сотрудничество) (100 %); волевые характеристики (принятие решения, принятие на себя ответственности, проявление инициативы, готовность к риску) (100 %).

Проведение метода профессиографирования использовалось для составления психологического портрета профессии – психограммы. Выделены способности, которыми должен обладать оператор СПП (интеллектуальные, мотивационные, нервно-психические, коммуникативные, этические, аттенционные (внимание), моторно-двигательные, эргономические. Обозначены качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности операторов СПП (низкий уровень развития или отсутствие интеллектуальных и коммуникативных способностей, неуверенность в себе, неорганизованность, ригидность поведения), а также профессиональные деструкции (авторитарность, демонстративность, доминантность, консерватизм, профессиональная агрессия, социальное лицемерие).

Таким образом, теоретическая модель особенностей психологической адаптации типа системы «человек–техника» Ф.Б. Березина верифицирована в эмпирической части исследования. Согласно анализу психологического содержания профессии операторов СПП определено, что основными компонентами, составляющими структуру психологической адаптации, являются: интеллектуальные, мотивационные, нервно-психические, коммуникативные, этические, аттенционные (внимание), моторно-двигательные (психофизиологические).

Аналитически мыслящий специалист в сфере программирования способен рассуждать самостоятельно, логически и критично; легко усваивать информационные ресурсы; находить применение своему умственному потенциалу; совершенствовать личные приёмы и способы работы, отходить от стереотипов выполнения профессиональных дей-

ствий; своевременно принимать на себя ответственность за решение производственных задач.

Исследование типа мышления по методике Г.В. Резапкиной показало, что преобладающим у операторов по сопровождению программных продуктов является абстрактно-символическое мышление (98 % респондентов). Данный тип мышления характеризует испытуемых как аналитиков, способных усваивать информацию при помощи математических формул, кодов и операций.

В своей профессиональной деятельности оператор СПП несет ответственность: за техническое оборудование; качество выполняемой им работы; ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, которые предусмотрены должностной инструкцией; причинение материального ущерба и т.д. Данный факт непосредственно влияет на показатель нервно-психической устойчивости и коммуникативных способностей операторов, что подразумевает под собой умение контролировать свои эмоции, обладать выдержкой, быть устойчивым к стрессогенным факторам.

С целью определения личностных профессиональных особенностей (нервно-психическая устойчивость, коммуникативные особенности и моральная нормативность), а также выявления уровня адаптивных способностей операторов по сопровождению программных продуктов применена методика «Многоуровневый личностный опросник (МЛО)» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина.

Полученные данные (высокий (64 %) и средний (36 %) уровни нервно-психической устойчивости) свидетельствуют о состоянии психологической адаптированности респондентов к условиям профессиональной деятельности. Нервно-психическая устойчивость операторов выражена относительной сохранностью характеристик психического и соматического состояний, поведенческих реакций, адекватной самооценкой, реальным восприятием действительности.

Установлено, операторам СПП свойственен средний (30 чел.) и высокий (19 чел.) уровень развития коммуникативных способностей. Полученные результаты свидетельствуют о готовности и предрасположенности операторов к общению, что проявляется в своеобразном регламентированном порядке действий в каждой производственной ситуации, служащих сигналами добрых намерений человека по отношению к другим сотрудникам организации. Например, включённость в социально ориентированное общение («я и общество»); оптимальное удовлетворение потребностей в совместной деятельности для достижения определённого практического результата; взаимовосприятие, взаимообмен и интерпретация информации.

Для большинства операторов СПП (96 %) следствием проявления моральной нормативности являются: моральное и ролевое самосознание; ориентация на соблюдение общепринятых в организации норм поведения; проявление таких морально-нравственных качеств личности, как надёжность, порядочность, ответственность, честность, обязательность; успешность социально-психологической адаптации в трудовом коллективе.

Определено, что операторы СПП обладают высоким (36 чел.) и средним (13 чел.) уровнем адаптивных способностей. Респонденты достаточно легко адаптируются к условиям профессиональной деятельности; быстро вырабатывают стратегию своего поведения; адекватно ориентируются в ситуации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью, имеют высокую степень приспосабливаемости к изменяющимся условиям профессиональной деятельности, а также обладают достаточно высоким уровнем готовности к инициативным решениям. У операторов сформированы соответственные профессиональные и социальные качества, установки, способствующие максимальному достижению высокого уровня профессионализма. Объясняется это тем, что респонденты находятся в благоприятной среде динамического равновесия системы «профессиональная среда–субъект труда».

В профессиональной деятельности оператора СПП задействованы практически все виды сенсорных систем. Наибольшую значимость представляют системы, включающие в себя переключаемость, концентрацию и распределение внимания (аттенционные особенности). Данные характеристики исследовались при помощи методики «Корректурная проба» Б. Бурдона.

Проведенное исследование работоспособности свойств внимания операторов показало, что 40 респондентов имеют высокий уровень и 9 респондентов средний уровень концентрации, переключаемости и устойчивости внимания. Интерпретация полученных результатов способствовала формированию вывода о том, что операторы СПП умеют сознательно и осмысленно перемещать свое внимание с одного объекта на другой, а также на протяжении длительного времени удерживать внимание на нужном объекте.

Тщательное изучение выявленных методом экспертной оценки психологических характеристик позволяет утверждать, что одними из доминирующих являются психофизиологические особенности профессиональной деятельности операторов СПП. Под психофизиологическими особенностями в данном случае понимаются характеристики нервной системы, определяемые с помощью анализа мелкой моторики рук у респондентов.

Психофизиологические особенности диагностировались при помощи методики исследования динамической мышечной выносливости И.Н. Носс.

Определено, что испытуемые (100 %) обладают сильной нервной системой. Операторы способны благоприятно переносить значительные волевые, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, обусловленные особенностями их профессиональной деятельности.

Для выделения условий профессиональной деятельности операторов по сопровождению программных продуктов задействованы результаты метода экспертной оценки, метода профессиографирования, а также применен метод анкетирования для изучения организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием А. Майера.

Доминирующим мотивом профессиональной деятельности операторов по сопровождению программных продуктов является *оплата труда* (17,8 %). Качественное удовлетворение материальных потребностей способствует обеспечению состояния благополучия, надёжности и стабильности; выступает показателем результативности труда; является основой мотивации операторов к осуществлению профессиональной деятельности.

*Личностное профессиональное развитие* в качестве основного мотива деятельности СПП выделяют 14,2 %. Профессиональный рост внутри организации продолжается до тех пор, пока не достигается некий предел, после чего вся система переходит на новый уровень функционирования для достижения более высокой организационной и индивидуальной эффективности.

Следующими в иерархии мотивов деятельности операторов идут такие профессиональные сферы, как: *деятельность* (14,1 %), *начальник* (13,9 %), *организация* и *руководство* (13 %). Руководитель играет важную роль в профессиональной деятельности организации в целом, позволяя операторам максимально участвовать в принятии решений, а также делает упор на взаимодоверии и взаимопонимании, что, в свою очередь, отражается на эффективности работы и степени достижения поставленных целей организации.

Профессиональная область «*коллеги*» (11 %) занимает нижнюю позицию. Взаимоотношения сотрудников в коллективе играют малозначительную роль, так как отношения внутри коллектива сводятся в большинстве случаев к договоренностям заменить кого-то. За каждым оператором закреплен определенный круг клиентов, поэтому, конкуренция за клиента сводит коллегиальные отношения к минимуму.

*Условия труда* (8 %) находятся на одной из последних ступеней иерархии мотивов, их роль сказывается на результативности профессиональной деятельности в менее выраженной форме. В организации созданы оптимальные условия труда для эффективной работоспособности операторов. Установленный производственный процесс включает в себя сменный режим труда и отдыха специалистов.

Мотив «*защищённое рабочее место*» занимает последнюю иерархическую позицию. Это связано с тем, что возможность эффективного выполнения работы обусловлена оптимальной организацией рабочего места оператора. Так как суть профессиональной деятельности данных специалистов заключается в региональных разъездах к клиентам, то оператор не может предусмотреть, отвечает ли эргономическим требованиям подготовленное рабочее место в посещаемой организации. Нерационально организованное рабочее пространство негативно сказывается на самочувствии операторов, может вызывать головную боль, сонливость, частичную потерю работоспособности.

Выявленные закономерности раскрывают специфику условий профессии операторов СПП, исходя из особенностей их профессиональной деятельности.

*Психофизиологические условия* (особенности: нервно-психические, моторно-двигательные, аттенционные; показатели: нервно-психическая устойчивость, внимание).

*Этические условия* (особенности: коммуникативные, эстетические; показатели: моральная нормативность, коммуникативные особенности).

*Санитарно-гигиенические условия* (особенности: защищенность рабочего места; показатели: защищенность и эргономичность рабочего места).

*Социально-психологические условия* (особенности: интеллектуальные, мотивационные; показатели: мотивационные характеристики; показатель общих умственных способностей).

Влияние условий профессиональной деятельности операторов по сопровождению программных продуктов на психологическую адаптацию проверялось при помощи корреляционного анализа (коэффициента корреляции Пирсона) [14]. С помощью результатов, полученных в ходе корреляции, построены корреляционные плеяды (рисунок).

Между адаптационными способностями и аналитическим мышлением выявлена сильная положительная связь на уровне значимости 1 %. Это говорит о том, что чем выше уровень мышления у операторов СПП, тем выше будет уровень их адаптационных способностей. Аналитический тип мышления проявляется в умении операторов выстраивать из фрагментов общую картину, а также обладать навыком обзорно видеть всю ситуацию в целом.

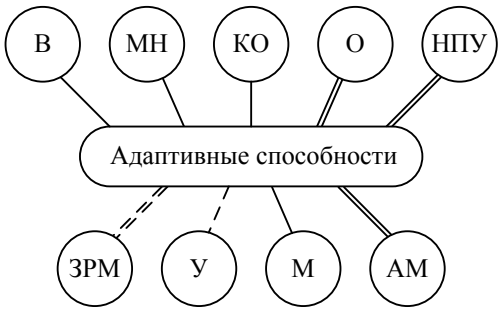


Рисунок. Корреляционные плеяды влияния условий профессиональной деятельности операторов СПП на психологическую адаптацию: В – внимание; МН – моральная нормативность; КО – коммуникативные особенности; О – оплата труда; НПУ – нервно-психическая устойчивость; АМ – абстрактно-символическое мышление; М – моторика; У – условия труда; ЗРМ – защищенность рабочего места

Обнаружена сильная положительная связь на уровне значимости 1 % между адаптивными способностями и оплатой труда. Респонденты из профессионально-организационных условий выделяют оплату труда как первостепенный стимул для эффективности выполнения профессиональной деятельности. Операторы СПП приспособлены к экономическим условиям, которые действуют в организации, т.е. к уровню оплаты труда и материальному стимулированию.

Выявлена сильная положительная связь между нервно-психической устойчивостью и адаптивными способностями. В профессиональной деятельности стрессовые ситуации, вызывающие нервно-психическую реакцию, могут создаваться динамичностью событий, необходимостью быстрого принятия решения, рассогласованием между индивидуальными особенностями, ритмом и характером деятельности. Важными факторами оптимизации психологической адаптации операторов являются социальная сплоченность, возможность открытой коммуникации, способность строить межличностные отношения.

Адаптация операторов и коммуникативные способности имеют слабую положительную связь на уровне 5 %. Развитый уровень коммуникации способствует благоприятному взаимодействию личности и социума, приводящему к оптимальному соотношению ценностей и целей личности, а также созданию деловых и межличностных отношений с сотрудниками на основе ценностей компании, норм поведения и корпоративной культуры.

Уровень моральной нормативности и адаптивные способности операторов находятся в слабой положительной связи (5 %). Постоянное развитие моральных качеств, благоприятный морально-психологический климат, сочетающий взаимное доверие и взаимопомощь, положительно влияют на успешность адаптации операторов.

Между адаптационными способностями и вниманием выявлена слабая положительная связь на уровне 5 %. На протяжении долгого времени респонденты способны выполнять максимальное количество работы. Успешность адаптации в сфере труда зависит от эффективности зрительной работоспособности оператора, т.е. способности к устойчивому зрительному восприятию с максимальным сохранением состояния зрительного анализатора.

Определена слабая положительная связь на уровне 5 % между моторно-двигательными особенностями и адаптацией. Сильная нервная система выдерживает бóльшую по величине и длительности нагрузку, чем слабая, а также обладает выносливостью и работоспособностью.

Адаптационные способности и условия труда операторов СПП находятся в слабой отрицательной связи на уровне 1 %. Следовательно, условия труда слабо влияют на адаптацию операторов в целом. Тем не менее операторам часто приходится работать в самых разнообразных условиях – при высокой влажности, при измененном давлении, температуре, вибрации, перегрузках, что так или иначе влияет на уровень их работоспособности.

В сильной отрицательной связи, на уровне значимости 5 %, находятся адаптационные способности и защищенность рабочего места. Рабочее место оператора должно быть сконструировано с учетом обеспечения необходимых условий для ремонта и обслуживания оборудования. Если технические и программные требования компании не соответствуют оптимальной работоспособности, то адаптивные способности оператора СПП снижаются.

Таким образом, определено влияние условий профессиональной деятельности операторов СПП на психологическую адаптацию.

Теоретическая модель особенностей психологической адаптации типа системы «человек–техника» Ф.Б. Березина верифицирована в эмпирической части исследования.

Эмпирическим путём выделены основные компоненты, входящие в структуру психологической адаптации: интеллектуальные, мотивационные, коммуникативные, нервно-психические, моторно-двигательные, этические, аттенционные.

На основе полученных данных разработана технология и программа психологического сопровождения, целью которой явилась оптимизация процесса адаптации операторов по сопровождению программных продуктов в условиях профессиональной деятельности.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Адамчук, В.В.* Организация и нормирование труда : учеб. пособие / В.В. Адамчук. – М. : Наука, 2009. – 402 с.

2. *Балл, Г.А.* Понятие адаптации и его значение для психологии личности : учеб. пособие / Г.А. Балл. – М. : Наука, 2003.

3. *Березин, Ф.Б.* Психическая и психофизиологическая адаптация человека : учеб. пособие / Ф.Б. Березин. – М. : Наука, 2009. – 268 с.

4. *Бодров, В.А.* Психология и надежность: человек в системах управления техникой : учеб. пособие / В.А. Бодров, В.Я. Орлов. – М. : Наука, 2008. – 345 с.

5. *Зеер, Э.Ф.* Психология профессии : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер. – М. : Академ. проект; Фонд «Мир», 2010. – 336 с.

6. *Зотова, О.И.* Содержание и показатели адаптации личности : моногр. / О.И. Зотова, И.К. Кряжева. – М. : Наука, 2007. – 352 с.

7. *Леонтьев, А.Н.* Современная психология : учеб. пособие / А.Н. Леонтьев. – М. : Наука, 2009. – 297 с.

8. *Моргунов, Е.Б.* Человеческие факторы в компьютерных системах : учеб. пособие / Е.Б. Моргунов. – М. : Тривола, 2004. – 272 с.

9. *Налчаджян, А.А.* Психологическая адаптация: Механизмы и стратегии : учеб. пособие / А. А. Налчаджян. – М. : ЭКСМО, 2010. – 369 с.

10. *Пашуто, В.П.* Организация и нормирование труда на предприятии : учеб. пособие / В.П. Пашуто. – М. : Новое знание, 2011. – 304 с.

11. *Пископпель, А.А.* Инженерная психология и эргономика : моногр. / А.А. Пископпель, Л.П. Щедровицкий. – СПб. : Питер, 2010. – 102 с.

12. *Пряжников, Н.С.* Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2005. – 480 с.

13. *Шадриков, В.Д.* Деятельность и способности : учеб. пособие / В.Д. Шадриков. – М. : Наука, 2004. – 320 с.

14. *Эдвардс, У.* Динамическая теория решений и вероятностная обработка информации : учеб. пособие / У. Эдвардс. – М. : Прогресс, 2004. – С. 161–191.

15. *Ревенко, Н.Э.* Психофизиологическое сопровождение профессиональной деятельности операторов (на примере авиадиспетчеров) / Н.Э. Ревенко // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – № 3 (47).

# АГРЕССИВНОСТЬ И РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАШИНИСТОВ-ИНСТРУКТОРОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД

***Н.И. Анчукова***

***И.Р. Шеломенцев***

**Анчукова Нелли Ивановна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: nian@mail.kht.ru

**Шеломенцев Илья Романович** – магистрант кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: schelomenzev1993@mail.ru

В статье представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению взаимосвязи агрессивности и ролевого конфликта в профессиональной деятельности машинистов-инструкторов локомотивных бригад. Авторы выявляют и описывают основные психологические проблемы профессионалов, испытывающих ролевой конфликт в процессе выполнения трудовой деятельности.

***Ключевые слова:*** агрессия, ролевой конфликт, модели поведения в конфликте, профессиональная деятельность.

Безопасность движения на транспорте обеспечивается нормальным функционированием всех составляющих комплекса «человек–транспортное средство–окружающая среда». Между тем недостаточная надёжность элементов этой системы (низкая дисциплина участников движения, неудовлетворительное техническое состояние транспортных средств и дорог) является причиной дорожно-транспортных происшествий и аварий на транспорте. Важно иметь в виду, что говоря о роли человеческого фактора на железнодорожном транспорте, подразумевают роль машинистов локомотивов в обеспечении безопасности движения.

Считается, что основной объем транспортных происшествий связан с ошибками машинистов. Кроме того, машинист – последнее звено в цепи организаторов перевозочного процесса, которое еще может исправить ошибки других участников и предотвратить транспортное происшествие. В связи с этим встает вопрос о том, как повысить уровень подготовки машинистов, их готовность к решению нештатных ситуаций, их способность к саморегуляции. В контексте данной проблемы центральное место занимает машинист-инструктор, осуществляющий решение этих задач. Следует отметить, что специфика данной деятельности требует целого комплекса личностных качеств, среди которых особое значение имеет способность к преодолению конфликтов, агрессивного поведения.

На сегодняшний день проблема агрессивности в профессиональной сфере является недостаточно изученной, особенно это касается сферы транспорта и более узкой проблематики обучения профессии. Но следует отметить, что агрессивность как тема для исследования является одной из самых популярных. В психоанализе её изучением занимались З. Фрейд и К.Г. Юнг. В бихевиоризме ею интересовались А. Бандура и Д.Б. Уотсон. Не обошел эту тему и основатель неофрейдизма и фрейдомарксизма Э. Фромм. Из отечественных психологов этой проблематикой занимались А.А. Реан, Ю.М. Антонян, С.Л. Соловьева и др. Многие исследователи рассматривали агрессивность как социально-психологическое явление, оказывающее существенное влияние на все сферы жизнедеятельности общества, но относительно воздействия данного феномена на решение проблемы кадровой подготовки в сфере транспорта работ крайне мало.

Цель исследования, проведенного на базе Хабаровского вагонного депо – Дальневосточного филиала ОАО «РЖД», – установление взаимосвязи степени выраженности ролевого конфликта и уровней агрессивности машинистов-инструкторов локомотивных бригад.

Объект нашего исследования – агрессивность машинистов-инструкторов локомотивных бригад.

Предмет исследования – взаимосвязь уровней агрессивности личности и степени выраженности ролевого конфликта.

При проведении исследования мы исходили из гипотезы, что агрессивность машинистов-инструкторов локомотивных бригад определятся степенью выраженности ролевого конфликта в профессиональной деятельности.

Методологическую основу исследования составили: деятельностный подход, подходы к изучению агрессивности (А. Басс, Е.В. Змановская, В.Г. Леонтьев), подходы к изучению ролевого конфликта (Д. Мид, Я. Морено, С.И. Ерина, П.П. Горностай).

Методики исследования:

– тест агрессивности; опросник Л.Г. Почебут;

– опросник для диагностики агрессивности Басса–Дарки;

– «Определение деструктивных установок в межличностных отношениях» В.В. Бойко;

– методика «Личностная агрессивность и конфликтность» Е.П. Ильина, П.А. Ковалева;

– «Диагностика ролевого конфликта в деятельности руководителя» С.И. Ерина;

– количественный и качественный анализ с использованием методов математической статистики.

В качестве выборки выступили машинисты-инструкторы локомотивных бригад в количестве тридцати человек. В выборку входили мужчины в возрасте от двадцати пяти до сорока девяти лет и со стажем работы в должности от четырех с половиной до двадцати шести лет.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоит:

– в понимании феномена ролевого конфликта в деятельности машиниста-инструктора. Он был рассмотрен как психологическое явление, как комплекс субъективных негативных переживаний, испытываемых специалистом, который возникает как следствие восприятия им себя и собственной модели жизни;

– в рассмотрении взаимосвязи агрессивности личности и ролевого конфликта;

– в подтверждении или опровержении влияния степени выраженности ролевого конфликта на уровень агрессивности личности.

На базе теоретического анализа заявленной проблемы были получены следующие выводы, послужившие теоретическим обоснованием нашей гипотезы.

Агрессия рассматривается нами как свойство, формирующееся в процессе социализации, которое в зависимости от ситуации может принимать конструктивный и деструктивный характер. К психологическим факторам агрессии относят когнитивные (определенный способ восприятия и интеграции воздействующих стимулов), эмоциональные (эмоции злости, гнева, мотивирующие агрессивные действия), волевые (уровень контроля за эмоциональными реакциями и поведением в целом) факторы, на основе которых складывается соответствующая модальность агрессивности: конструктивная или деструктивная.

Ролевой конфликт возникает при наличии у индивида различных ролей, к которым предъявляются различные требования. В свою очередь, ролевой конфликт, по мнению многих исследователей, оказывает отрицательное влияние на процессы взаимодействия, способствует психическому выгоранию и даже ранней инвалидизации.

Профессия машиниста-инструктора по выполняемым функциям находится на стыке двух различных типов профессий. Это вызвано тем, что некоторые входящие в неё функции относятся к типу профессиональной деятельности «человек–человек», а оставшиеся – к диаметрально противоположному – «человек–техника». Формы агрессии в профессиональной деятельности машиниста-инструктора, соотносящиеся с выполняемыми профессиональными функциями, могут быть как самостоятельными, так и находящимися во взаимосвязи друг с другом, в некоторых случаях даже взаимно обусловливающими.

При выполнении различных ролей одновременно специалист испытывает напряженность, которая обостряется при наличии у личности характерологических особенностей, включенных в комплекс агрессивности.

Рассмотрим результаты эмпирического исследования.

По результатам опросника Почебута были получены три основных уровня личностной агрессивности. Низкому уровню соответствуют результаты 66,7 % выборки, к среднему уровню личностной агрессивности относятся 23,3 % выборки, к высокому уровню личностной агрессивности может быть отнесено 11 % выборки.

Респондентам, относящимся к группе с низким уровнем личностной агрессивности, при дальнейшем понижении их агрессивности до уровня «без агрессивного поведения» могут быть характерны апатичность, неверная оценка ситуации и чрезмерная доверчивость. Также им может быть свойственна излишняя самоуверенность и слабо выраженное умение распределять силы.

Респондентской группе со средним уровнем личностной агрессивности могут быть присущи непостоянность переноса агрессивной энергии в позитивную её полярность. Это непостоянство может быть обусловлено частичной утерей контроля за проявлениями агрессивного побуждения вовне. Также к ним может быть отнесено понижение значимости социальной оценки, норм морали и нравственности как критериев для оценки сформированной и используемой модели поведения.

Участников исследования, относящихся в подгруппу с высоким уровнем личностной агрессивности, может характеризовать четко выраженное негативное отношение к социальной среде, неадекватность агрессивного реагирования на поступающие извне стимулы. Проявление агрессивного побуждения в окружающую среду может приобрести более явные формы, такие как постоянная предметная, вербальная и физическая агрессии. Возможно формирование психологической готовности к насилию.

При помощи методики Басса–Дарки были установлены интегральные индексы агрессивности и враждебности участников нашего исследования (рис. 1). Индекс агрессивности оказался выше у респондентов со средним уровнем агрессии, по всей вероятности, данный показатель характеризует подавляемые агрессивные состояния и возникающее в связи с этим внутреннее напряжение, которое также может быть вызвано наличием внутреннего конфликта. У респондентов с высоким уровнем агрессии этот показатель ниже, по всей видимости, они меньше подавляют агрессивные импульсы, тем самым «сбрасывая» психологическую напряженность. То же самое можно сказать об индексах враждебности, где мы видим аналогичные результаты.

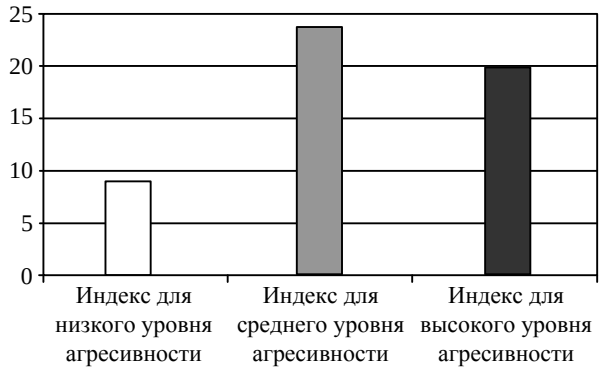


Рис. 1. Соотношение индексов агрессивности с уровнями агрессии

По результатам соотношения индекса агрессивности и уровней личностной агрессии наших респондентов мы можем заключить, что в выборке преобладает пограничное состояние агрессии как свойства личности. Респондентами еще не утерян сознательный контроль за реализацией своих агрессивных побуждений, так же, как и значимость социальных оценок и отношений. Наша респондентская группа все ещё может переводить энергетический потенциал агрессии в позитивное русло.

По результатам методик Басса–Дарки и Почебута нами было установлено наличие доминации взаимосвязи индекса агрессивности и низкого уровня личностной агрессии и индекса враждебности со средним уровнем личностной агрессивности участников исследования. На основе этих взаимоотношений можно заключить, что у участников нашей выборки превалирует позитивное отношение к социуму и конструктивные методы осуществления взаимодействия с ним, но также присутствует легко выраженная враждебность, которая, скорее всего, в большей степени является осторожностью.

По результатам методики «Определение деструктивных установок в межличностных отношениях» В.В. Бойко мы выяснили, что у респондентов с высоким уровнем агрессивности преобладающей является стратегия завуалированной жестокости, у респондентов со средним уровнем агрессии – брюзжание, у респондентов с низким уровнем получены слабо выраженные показатели по открытой жестокости и обоснованному негативизму. Полученные результаты соотносятся с результатами предыдущей методики, показывая, какие стратегии выбирают респонденты и на каком уровне. Так, стратегия брюзжания еще раз подтверждает стремление респондентов со средним уровнем агрессии придерживаться социальных норм и подавлять в себе агрессию (рис. 2).

Далее нами были исследованы личностная агрессивность и конфликтность выборки. В результате соотношения данных шкал методик Е.П. Ильина и П.А. Ковалева с уровнями агрессивности нами было выявлено доминирующее соотношение шкал «мстительность» и «подозрительность» с высоким уровнем личностной агрессивности. Но стоит также упомянуть и соотнесение довольно высоких показателей шкал «наступательность» и «обидчивость» со средним уровнем личностной агрессивности (рис. 3).

Рис. 2. Отношение между деструктивными установками личности в межличностном общении и уровнями агрессивности личности: □ – низкий уровень агрессивности личности; ▒ – средний уровень агрессивности личности; ■ – высокий уровень агрессивности личности

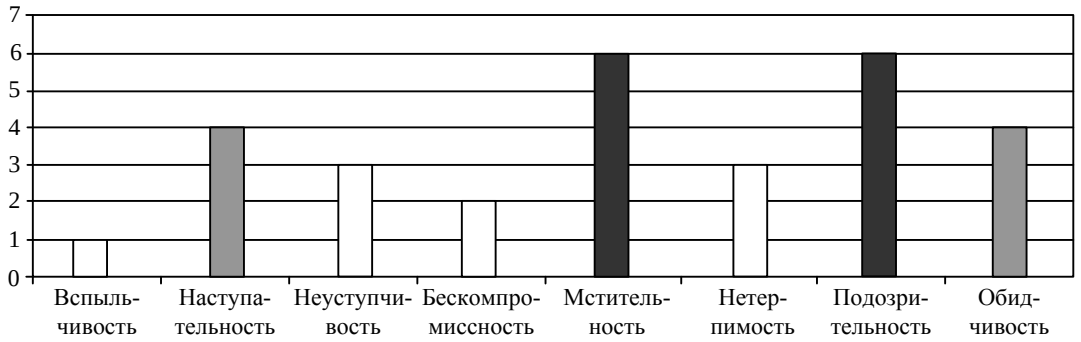


Рис. 3. Соотношение показателей машинистов-инструкторов локомотивных бригад по методике «Личностная агрессивность и конфликтность» с уровнями агрессивности личности: ☐ – низкий уровень агрессивности личности; ▒ – средний уровень агрессивности личности; ■ – высокий уровень агрессивности личности

Как видно на рис. 3, в соотношении шкал, используемых в методике Е.П. Ильина, П.А. Ковалева для изучения агрессивности и конфликтности личности, с уровнями агрессивности доминирующим является отношение с низким уровнем агрессивности. С этим уровнем соотносятся такие шкалы, как: вспыльчивость, неуступчивость, бескомпромиссность и нетерпимость к мнению других. Из этого соотношения можно сделать вывод о том, что респондентам, набравшим высокие показатели по этим шкалам, свойственна толерантность и терпимость, готовность пойти на компромисс в возникшем споре. Эти респонденты отличаются высоким уровнем гибкости и готовностью выслушать и понять точку зрения оппонента. Характеризуются развитой эмоционально-волевой регуляцией и направленностью на преодоление преград. Не имеют страха совершить ошибку и не теряют мотивации к деятельности при возникновении преграды на пути к намеченной цели. Напротив, возникшая перед ними преграда может только их раззадорить и ещё больше мотивировать на выполнение поставленных ими перед собой задач, достижение выбранной цели.

Со средним уровнем агрессивности соотносятся шкалы «наступательность» и «обидчивость». На основе соотношения этих шкал со средним уровнем агрессивности можно говорить о присущей респондентам в легкой форме завистливости и нежелании признавать свою неправоту в споре. Легкая форма завистливости, разумеется, при условии, что она имеет позитивную окраску, может послужить дополнительным стимулом для субъекта, временно повысить его мотивацию к деятельности. Соотношение же наступательности с этим уровнем, в зависимости от яркости выраженности этой черты у человека, может послужить почвой для конфликта с социальной группой, в которую входит субъект или с интересами которой пересеклись его цели. Эта проблемность может выражаться в неумении человека проигрывать, особенно в спорах и конфликтных ситуациях, что может повлиять на его самооценку и оценку себя как профессионала. К респондентам, набравшим высокие и средние баллы по данным шкалам, может относиться ситуативная обусловленность наступательности как черты личности, что, в свою очередь, имеет две трактовки. Первая, негативная трактовка заключается в возможности отнесения к респонденту таких качеств, как: неуступчивость, нежелание идти на компромисс, обоснованное его моральными принципами или же сложившейся ситуацией, нежелание признать свою неправоту, что только усугубит в большей степени конфликтную ситуацию – во взаимосвязи с обидчивостью это может возыметь разрушительный эффект. Негативные эмоции, образовавшиеся в процессе конфликта-столкновения интересов, могут быть «законсервированы» и накоплены, что может перерасти в более деструктивные образования в структуре личности.

С высоким уровнем агрессивности личности соотносятся шкалы «мстительность» и «подозрительность». Высокие показатели по этим шкалам могут характеризовать параноидальную личность, отказывающую окружающим в доверии, подозревающую злой умысел против себя и желание общества причинить ему ущерб. Респондентам, набравшим высокий балл по этим шкалам, может быть свойственно использование негативно окрашенных установок, целью которых является причинение вреда или нанесение ущерба социальному окружению в качестве «наказания» за объективные и вымышленные обиды. Соотношение данных шкал и высокого уровня личностной агрессивности может быть объяснено в ключе взаимозависимости уровня агрессии и его проявления. Иными словами, при высоком уровне личностной агрессии реализация агрессивного побуждения может приобретать четко негативную окраску.

После соотношения шкал методики с уровнями личностной агрессивности можно заключить, что

преобладающим является отношение высокого уровня личностной агрессивности со шкалами «мстительность» и «подозрительность». Респондентов, набравших высокие и средние баллы по этим шкалам, может характеризовать ярко выраженная и негативно окрашенная параноидальность и завистливость личности, злопамятность в сочетании с потребностью в возмездии за реально случившиеся и вымышленные обиды. Зацикливание на негативном опыте, полученном в процессе взаимодействия в социальной среде, в свою очередь, способствует накоплению недовольства и постоянному нервному напряжению, понижающему работоспособность и общий показатель удовлетворенности жизнью.

По результатам методики С.И. Ерина удалось установить, что 86,7 % выборки имеют среднюю степень выраженности ролевого конфликта, высокую степень выраженности демонстрируют 7 % респондентской группы нашего исследования, а к очень высокой степени выраженности ролевого конфликта относятся 3,3 % участников исследования.

Респонденты со средней степенью выраженности ролевого конфликта могут быть охарактеризованы повышением уровня тревожности вследствие несовместимых ожиданий и требований, предъявляемых им «исполняемой» ролью и обществом, различиями внутренних устремлений специалиста и требований роли к нему. Возможна легкая невротизация личности в результате несоответствия требований, предъявляемых выполняемой ролью или же социальным окружением специалиста. Полученные результаты соотносятся с показателями других методик, показывая, что респонденты со средним уровнем агрессивности находятся в группе риска по степени выраженности у них внутреннего конфликта.

По результатам математического анализа, осуществленного на базе пакета SPSS Statistics, при помощи r-критерия Пирсона были выявлены сильный и слабый уровни корреляционной связи. К сильным корреляционным связям относятся связи между:

– вспыльчивостью и нетерпимостью к мнению других;

– наступательностью и мстительностью;

– подозрительностью и вербальной агрессией;

– подозрительностью и косвенной агрессией;

– подозрительностью и раздражением;

– раздражением и эмоциональной агрессией.

Таким образом, гипотеза, выдвигаемая нами, частично подтверждена: было установлено наличие взаимосвязи уровня личностной агрессивности и степени выраженности ролевого конфликта.

По итогам эмпирического исследования можно сделать заключение, что степень выраженности ролевого конфликта специалиста и уровень его личностной агрессивности находятся во взаимосвязи. Но эта взаимосвязь не носит линейного характера, поскольку наибольшая степень выраженности ролевого конфликта проявилась у респондентов со средним уровнем агрессивности.

Средний уровень личностной агрессивности является пограничной, «серой» зоной. Субъект, демонстрирующий данный уровень агрессивности, способен осуществлять контроль за социально видимыми формами агрессивного поведения. Но способность удерживать агрессию не снимает внутренних противоречий, сохраняя при этом внутренний конфликт. Такая напряженность рано или поздно может проявиться в эмоциональных срывах, неадекватности реакций, в межличностном взаимодействии. Поэтому респонденты данной группы более других нуждаются в психологическом сопровождении и в мероприятиях по обучению саморегуляции, в том числе и на психофизиологическом уровне.

На основе полученных в ходе исследования данных были разработаны рекомендации, при соблюдении которых повысится вероятность сохранения уровня агрессивности профессионала на необходимом для осуществления профессиональной деятельности, уровне.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Анцупов, А.Я.* Конфликтология : учеб. для вузов / А.Я. Анцупов. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 551 с.

2. *Богданов, Е.Н.* Психология личности в конфликте : учеб. пособие / Е.Н. Богданов. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 221 с.

3. *Ениколопов, С.Н.* Понятие агрессии в современной психологии / С.Н. Ениколопов // Прикладная психология. – 2001. – № 1. – С. 60–71.

4. *Киселева, А.В.* Внутренний ценностный конфликт как фактор агрессивного поведения в юношеском возрасте : дис. ... канд. психол. наук / А.В. Киселева. – М., 2005. – 220 с.

# ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ПЕРЕЖИВАНИЯ СТРАХА В СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

***О.А. Любицкая***

***Е.А. Прошина***

**Любицкая Ольга Андреевна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: lyubitskaya07@mail.ru

**Прошина Екатерина Алексеевна** – магистрант кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: kataproshina@mail.ru

В рамках данной статьи представлены результаты эмпирического исследования, включающего два этапа. Первый этап направлен на реконструкцию с помощью психосемантических методов: 1) видов спортивных страхов; 2) типологий ситуаций переживания страха; 3) переживаний, характерных для данных ситуаций; 4) причин возникновения страха; 5) приёмов регуляции переживаний страха спортсменами и спортсменками. Второй этап ориентирован на выявление гендерной специфики переживаний страха в спортивной деятельности.

***Ключевые слова:*** спортивная деятельность, страх, переживание страха, гендерная специфика.

Современный спорт немыслим без интенсивных нагрузок, напряжённой борьбы, соперничества, переживаний успеха или неудач. В связи с этим в спортивной психологии активно разрабатываются вопросы психического стресса и тревоги. При этом такой элемент «тревожного ряда», как страх, слабо отрефлексирован в спортивной психологии. Эмоциональный опыт спортсмена, связанный со страхами, сложно изучить вне контекста феноменологии переживания. Переживание выступает как внутренний сигнал, посредством которого осознается личностный смысл происходящих событий, осуществляется осознанный выбор возможных мотивов и регуляции поведения спортсмена.

В гендерной психологии страх относят к «женским» эмоциям. В связи с этим возникает вопрос: существуют ли гендерные различия в переживании страха в спортивной деятельности? На наш взгляд, решение этого вопроса будет способствовать научному обогащению теории психологии эмоций и позволит усовершенствовать программы подготовки спортсменов с учетом их половой принадлежности.

В рамках данной статьи мы раскроем результаты исследования, ориентированного на выявление гендерных различий в переживании страха спортсменами.

Анализ научной психологической литературы и периодических изданий позволил выделить значимые для нашего исследования положения.

1. Переживание – это психологическое образование, отражающее на уровне эмоций и чувств личностный смысл происходящих событий и определяющее мотивированную или немотивированную активность в отношении бытия [1; 3; 4].

2. Содержательными элементами переживания выступают эмоции, они отражают энергетическую сторону переживаний, которая связана с динамической сменой психических состояний и настроений человека [6; 8].

3. На сегодняшний день в психологии дискуссионным является вопрос по поводу трактовки категории «страх», отсутствует его обобщающая концепция. Анализ психологических и философских определений дефиниции «страх» позволил сформулировать следующие выводы:

– страх является реакцией на реальную или потенциальную опасность, которая угрожает физическому и/или моральному существованию личности;

– страх выполняет функцию защитного механизма личности [10; 15; 16].

4. Возникновение страха – это динамический процесс, которому предшествует тревога. Между тревогой и страхом имеется ряд принципиальных различий:

– тревога чаще всего возникает за некоторое время до наступления опасности, а страх – при наличии опасности или непосредственно перед ней;

– тревога вызывает общее возбуждение организма, а страх может как мобилизовать, активизировать, так и тормозить деятельность и приводить к бездействию, «парализации»;

– тревога – это реакция на неопределенный, часто неизвестный сигнал, а страх – ответ на конкретный сигнал опасности [5; 7].

5. В гендерной психологии [2; 9] накоплен значимый для нашего исследования материал:

– женщины демонстрируют бóльшую эмоциональность, чем мужчины;

–для мальчиков и мужчин характерны стремление скрывать свои эмоции (особенно негативные), эмоциональная сдержанность, более жесткая регламентация по поводу демонстрации эмоциональных переживаний;

– типичными «мужскими» эмоциями принято считать гнев, а «женскими» – печаль и страх.

6. Страхи, с одной стороны, являются защитной реакцией от негативного воздействия на психику спортсмена, а с другой стороны, – способствуют развитию и повышению спортивного мастерства.

7. Выделяют следующие причины страхов спортсменов: личные опасения относительно результатов выступления, социальные последствия результата выступления (боязнь ответственности), риск испытать боль или получить травму, оценку силы соперника [11].

8. Различают три формы страха, характерные для спортивной деятельности:

– астеническую реакцию (развивается по механизму пассивно-оборонительного рефлекса и проявляется в оцепенении, дрожи, нецелесообразных поступках);

– панику (эмоциональное состояние, являющееся следствием дефицита или избытка информации). Например, боязнь команды, которая накануне выиграла матч у сильного соперника, страх выступать после неудачных попыток других спортсменов;

– боевое возбуждение (положительно окрашенное состояние, когда спортсмен испытывает повышение активности психической деятельности в ситуации опасности) [11].

9. Типология спортивных страхов представлена: страхом неудачи, страхом успеха (никофобия), боязнью соперника, боязнью ответственности, боязнью травмы [11].

10. Наиболее перспективными подходами для изучения переживаний страха в спортивной деятельности, на наш взгляд, являются экологический и когнитивный.

С позиций экологического подхода страх можно рассматривать как результат несоответствия требований спортивной среды индивидуальным ресурсам субъекта, его опыту и мотивационно-потребностной сфере. Указанное несоответствие создает угрозу успешности поведения спортсмена на соревнованиях и тренировках [13].

В рамках когнитивного подхода ведущая роль в возникновении страха отводится двум факторам: 1) ***субъективному восприятию*** спортсменом ситуации; 2) её ***когнитивной оценке*** с учётом индивидуального репертуара ***стратегий разрешения*** или преодоления негативного эмоционального переживания [13].

11. Проблема гендерных различий в эмоциональной сфере спортсменов представлена небольшим количеством научных работ. В частности, это исследования послесоревновательных эмоциональных состояний (Дж. Г. Салмела [14]) и реакций страха и тревоги (Е.А. Калинин [12]) у гимнасток и гимнастов высокой спортивной квалификации.

Таким образом, в настоящее время остается открытым широкий спектр вопросов, связанных с гендерной спецификой переживания страха спортсменами: причин страха, типологий ситуаций переживания страха и т.д., вследствие чего возникает задача эмпирического изучения переживаний страха спортсменами в гендерном аспекте.

В качестве субъектов исследования выступили:

1) 30 спортсменок женских футбольных команд: «Арсенал» (г. Хабаровск) и «Родина–66» (г. Екатеринбург);

2) 30 спортсменов мужских футбольных команд: «ДВГУПС» (г. Хабаровск) и «Океан» (г. Находка).

Процедура эмпирического исследования включала два этапа.

**1-й этап** был направлен на изучение переживания страха спортсменками и спортсменами.

Отметим, что в инструментарии психолога отсутствуют психометрические процедуры, направленные на изучение страхов спортсменов. В реконструкции субъективного опыта переживания страха перспективен психосемантический метод. Для изучения представлений о страхе в спортивной деятельности использовался ассоциативный эксперимент. Метод свободного описания был ориентирован на выявление: 1) типологии ситуаций переживания страха в спортивной деятельности; 2) переживаний, характерных для данных ситуаций; 3) причин возникновения страха; 4) приёмов регуляции переживаний страха спортсменами. Результаты ассоциативного эксперимента и метода свободного описания были обработаны методом контент-анализа отдельно по каждой группе.

**2-й этап** эмпирического исследования ориентирован на выявление гендерных различий в переживании страха спортсменками и спортсменами.

Для оценки достоверности различий двух групп был проведен сравнительный анализ по каждой категориальной сетке с использованием критерия φ*-угловое преобразование Фишера.

Рассмотрим результаты сравнительного анализа.

По результатам контент-анализа выделено ***три категории страха, которые характерны для спортивной деятельности***: социальные, биологические и экзистенциональные. Категория «Социальные страхи» объединила подкатегории: «Страх неудачи», «Страх совершить ошибку и нарушение», «Страх разочаровать референтных лиц», «Страх сильного соперника», «Страх невостребо-

ванности в спортивной деятельности». Категория «Биологические страхи» включает подкатегории: «Страх боли и физических увечий» и «Физиологические реакции на страх». Категория «Экзистенциальные страхи» представлена подкатегорией «Экзистенциональные переживания» (табл. 1).

Прокомментируем результаты сравнительного анализа представлений о страхах в спортивной деятельности спортсменок и спортсменов (см. табл. 1).

1. Полученные данные свидетельствуют о большей дифференцированности представлений о страхах в спортивной деятельности девушек-футболисток.

2. Для парней-футболистов характерна более жесткая регламентация по поводу демонстрации своих представлений. При одинаковом количестве испытуемых в двух выборках девушки зафиксировали 58 ассоциаций на понятие-стимул «страх в спортивной деятельности», а парни – 33.

3. Согласно полученным данным по категории «Социальные страхи» значимых статистических различий не обнаружено. В качестве различий в представлениях можно рассматривать отсутствие в структуре представлений о страхах в спортивной деятельности парней-футболистов подкатегорий «Страх сильного соперника» и «Страх невостребованности в спортивной деятельности».

4. В рамках категории «Биологические страхи» статистически достоверные различия выявлены по подкатегории «Физиологические реакции на страх» ($p \leq 0,05$), которая представлена только в категориальной сетке девушек-футболисток. Так, подкатегория «Физиологические реакции на страх» объединила такие ответы спортсменок, как «бессилие», «паника», «ноги ватные», «время перед игрой».

5. В категориальной структуре представлений о страхах в спортивной деятельности парней отсутствует категория «Экзистенциональные страхи» ($p \leq 0,05$) и её составляющая – экзистенциональные переживания ($p \leq 0,05$). Подкатегория «Экзистенциональные переживания» представлена ответами спортсменок: «неуверенность», «неуверенность в матчах», «ненужность», «неопределенность», «чувство, которое нужно преодолеть».

По результатам контент-анализа выделено ***пять типов ситуаций переживания страха в спортивной деятельности***, связанных: 1) с возможностью нанесения вреда здоровью; 2) переживанием неуверенности; 3) особенностями игровой ситуации, которые могут стать причиной проигрыша; 4) соревновательным характером; 5) невостребованностью в спорте (табл. 2).

*Таблица 1*

**Сравнительный анализ представлений о страхах в спортивной деятельности спортсменок и спортсменов**

| Категория | Подкатегория | Процентная доля | | φ*-критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Социальные страхи | Страх совершить ошибку и нарушение | 12,2 | 9,1 | 0,68 | – |
| | Страх неудачи | 17,2 | 18,2 | 0,34 | – |
| | Страх разочаровать референтных лиц | 8,6 | 21,2 | 1,28 | – |
| | Страх сильного соперника | 5,2 | 0 | 1,45 | – |
| | Страх невостребованности в спортивной деятельности | 5,2 | 0 | 1,45 | – |
| Итого по категории | | 48,4 | 48,5 | 0,09 | - |
| Биологические страхи | Страх боли и физических увечий | 34,5 | 51,5 | 1,25 | – |
| | Физиологические реакции на страх | 8,6 | 0 | 1,65 | $p < 0,05$ |
| Итого по категории | | 43,1 | 51,5 | 0,87 | – |
| Экзистенциональные страхи | Экзистенциональные переживания | 8,6 | 0 | 1,65 | $p < 0,05$ |
| Итого по категории | | 8,6 | 0 | 1,65 | $p < 0,05$ |
| Итого | | 100 | 100 | – | – |

*Таблица 2*

**Сравнительный анализ типологий ситуаций переживания страха в спортивной деятельности спортсменками и спортсменами**

| Категория | Подкатегория | Процентная доля | | φ*-критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Ситуации, в которых проявляется соревновательный характер | Сильный соперник | 2,4 | 15,4 | 1,4 | – |
| | Ответственная игра | 4,9 | 11,5 | 0,97 | – |
| Итого по категории | | 7,3 | 26,9 | 1,47 | – |

*Окончание табл. 2*

| Категория | Подкатегория | Процентная доля | | φ*-критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Ситуации, которые могут причинить вред здоровью | Травмы партнеров по команде | 17,1 | 3,8 | 1,35 | – |
| | Травмы соперников | 2,4 | 0 | 1,11 | – |
| | Собственные травмы | 9,8 | 26,9 | 1,34 | – |
| | Столкновение, которое может повлечь за собой травму | 12,2 | 0 | 1,68 | $p < 0,05$ |
| | Потеря сознания | 2,4 | 0 | 1,11 | – |
| Итого по категории | | 43,9 | 26,9 | 1,19 | – |
| Ситуации, которые могут стать причиной проигрыша | Неблагоприятные особенности игровой ситуации | 7,3 | 7,7 | 0,24 | – |
| | Нереализованные возможности | 7,3 | 11,5 | 0,75 | – |
| | Травмы, которые могут стать причиной проигрыша команды | 2,4 | 0 | 1,11 | – |
| Итого по категории | | 17 | 19,5 | 0,5 | – |
| Ситуации, связанные с переживанием неуверенности | Неуверенность в себе | 12,2 | 23,1 | 1,07 | – |
| | Новая позиция в игре | 7,3 | 0 | 1,47 | – |
| | Неуверенность в партнерах по команде | 4,9 | 0 | 1,33 | – |
| Итого по категории | | 24,4 | 23,1 | 0,34 | – |
| Ситуации невостребованности в спорте | Невостребованность в команде | 4,9 | 0 | 1,33 | – |
| | Невостребованность в отдельной игре | 2,4 | 0 | 1,11 | – |
| Итого по категории | | 7,3 | 0 | 1,47 | – |
| Итого | | 100 | 100 | – | – |

Результаты, приведенные в табл. 2, позволяют констатировать следующее.

1. Категориальная структура представлений спортсменок о ситуациях переживания страха в спортивной деятельности является более дифференцированной. Для парней-футболистов характерна более жесткая регламентация по поводу описания этих ситуаций.

2. По категории «Ситуации, в которых проявляется соревновательный характер» значимых статистических различий не выявлено. Следует при этом отметить, что парни чаще, чем девушки, упоминали ситуации переживания страха, связанные с сильным соперником и ответственной игрой.

3. Не обнаружено статистически достоверных различий по категории «Ситуации, которые могут причинить вред здоровью». При этом заметим следующее:

– ситуации переживания страха как спортсменками, так и спортсменами связаны с собственными травмами и травмами партнеров по команде;

– для девушек более, чем для парней, характерно ситуации переживания страха ассоциировать с травмами соперников, потерей сознания, столкновением, которое может повлечь за собой травму.

4. По категории «Ситуации, которые могут стать причиной проигрыша» не выявлено статистически достоверных различий. Комментируя результаты по этой категории, отметим следующее:

– как для девушек, так и для парней свойственно ситуации переживания страха связывать с неблагоприятными особенностями игровой ситуации и нереализованными возможностями;

– для девушек более, чем для парней, характерно переживать страх получить травму, которая может стать причиной проигрыша команды.

5. Не выявлено статистически достоверных различий по категории «Ситуации, связанные с переживанием неуверенности». При этом отметим следующее:

– как для спортсменок, так и для спортсменов характерно ситуации переживания страха ассоциировать с неуверенностью в себе;

– девушкам более, чем парням, свойственно переживать страхи в связи с неуверенностью в партнерах по команде и новой позицией в игре.

6. Ситуации невостребованности (как в команде, так и в отдельной игре) упоминались только спортсменками.

По результатам проведенного контент-анализа выявлены ***причины возникновения страха в спортивной деятельности***: низкий уровень психологической подготовки спортсмена, риск нанести вред здоровью, социальные последствия результата выступления, низкий уровень технической и физической подготовки спортсмена, психологическое давление тренера и команды, неблагоприятные особенности игровой ситуации, спортивные неудачи в прошлом, оценка силы соперника (табл. 3).

*Таблица 3*

**Сравнительный анализ представлений спортсменов и спортсменок о причинах возникновения страха в спортивной деятельности**

| Категория | Процентная доля | | φ*- критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|
| | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Низкий уровень психологической подготовки спортсмена | 39,1 | 55 | 1,26 | – |
| Риск нанести вред здоровью | 18,8 | 17,5 | 0,41 | – |
| Социальные последствия результата выступления | 15,9 | 0 | 2,03 | $p < 0,01$ |
| Низкий уровень технической и физической подготовки спортсмена | 11,6 | 15 | 0,7 | – |
| Психологическое давление тренера и команды | 4,3 | 0 | 1,45 | – |
| Неблагоприятные особенности игровой ситуации | 4,3 | 0 | 1,45 | – |
| Спортивные неудачи в прошлом | 2,9 | 5 | 0,74 | – |
| Оценка силы соперника | 5 | 7,5 | 0,7 | – |
| Итого | 100 | 100 | – | – |

Результаты сравнительного анализа, представленные в табл. 3, позволяют сделать следующие выводы.

1. Значимыми причинами возникновения страха в спортивной деятельности как для парней, так и для девушек являются низкий уровень психологической, технической и физической подготовки спортсмена, риск нанести вред здоровью, оценка силы соперника, спортивные неудачи в прошлом.

2. Для девушек более, чем для парней, характерно связывать причины возникновения страха в спортивной деятельности с социальными последствиями результата выступления ($p < 0,01$), психологическим давлением тренера и команды, неблагоприятными особенностями игровой ситуации.

По результатам контент-анализа выявлены ***переживания, характерные для ситуаций страха в спортивной деятельности***: эмоции, связанные с переживанием неопределенности; астенические переживания; переживания, связанные с причинением вреда здоровью; негативная оценка себя и своих способностей; переживания, обусловленные социальными последствиями результата выступления; переживания, обусловленные страхом совершить ошибку и нарушение; неблагоприятные функциональные состояния.

Результаты сравнительного анализа (табл. 4) позволяют констатировать следующее.

1. Как для парней, так и для девушек в ситуациях страха в спорте характерны переживания, обусловленные социальными последствиями результата выступления, эмоции, связанные с переживанием неопределенности, астенические переживания, негативная оценка себя и своих способностей, переживания, связанные с причинением вреда здоровью.

2. Для девушек более, чем для парней, характерно переживать страх совершить ошибку и нарушение, а также испытывать неблагоприятные функциональные состояния в ситуациях страха в спортивной деятельности.

*Таблица 4*

**Сравнительный анализ переживаний спортсменок и спортсменов, характерных для ситуаций страха в спортивной деятельности**

| Категория | Процентная доля | | φ*-критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|
| | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Эмоции, связанные с переживанием неопределенности | 36,4 | 38,7 | 0,46 | – |
| Астенические переживания | 20 | 16,1 | 0,67 | – |
| Переживания, связанные с причинением вреда здоровью | 12,7 | 6,5 | 0,97 | – |
| Негативная оценка себя и своих способностей | 10,9 | 9,7 | 0,42 | – |
| Переживания, обусловленные социальными последствиями результата выступления | 9,09 | 29 | 1,53 | – |
| Переживания, обусловленные страхом совершить ошибку и нарушение | 7,3 | 0 | 1,56 | – |
| Неблагоприятные функциональные состояния | 3,6 | 0 | 1,3 | – |
| Итого | 100 | 100 | – | – |

По результатам контент-анализа выявлены ***приёмы регуляции переживания страха, которые используют спортсменки и спортсмены***: поддержка референтных лиц, переключение на другой вид деятельности, позитивный настрой на игру, разминка перед игрой, ситуативная готовность к определенной игровой ситуации, психологическое воздействие на собственное сознание, абстрагирование от ситуации, погружение в свой внутренний мир, обращение к высшим силам, использование успокаивающих средств, эмоционально-волевая регуляция.

По результатам сравнительного анализа (табл. 5) сформулированы следующие выводы.

1. Значимыми приёмами регуляции переживаний страха как для парней, так и для девушек являются: позитивный настрой на игру, поддержка референтных лиц, переключение на другой вид деятельности, психологическое воздействие на собственное сознание, абстрагирование от ситуации, погружение в свой внутренний мир.

2. Для спортсменок более, чем для спортсменов, характерно в качестве приёмов саморегуляции рассматривать ситуативную готовность к определенной игровой ситуации, обращение к высшим силам и использование успокаивающих средств.

3. Спортсменам в большей степени, чем спортсменкам, помогают преодолеть страхи эмоционально-волевая регуляция и разминка перед игрой.

Таким образом, выявлена гендерная специфика переживаний страха в спортивной деятельности.

1. Девушки-спортсменки более тонко описывают свои переживания, связанные со страхами, для парней характерна жёсткая регламентация по поводу демонстрации переживаний.

2. Для парней наиболее значимы победа, превосходство, вследствие чего спортсмены чаще упоминают ситуации переживания страха, связанные с неудачей в конкурентной борьбе с более сильным соперником.

3. Вопрос личной привлекательности является более актуальным для спортсменок, поэтому они в большей степени опасаются ситуаций, которые могут причинить вред здоровью (травмы, столкновения, потеря сознания).

4. Спортсменки, в отличие от спортсменов, не могут стопроцентно сконцентрировать своё внимание на игре, боятся совершить ошибку и нарушение и думают о том, как воспринимаются со стороны, поэтому их страхи обусловлены социальными последствиями результата выступления, психологическим давлением тренера и команды.

5. В напряженной игровой ситуации спортсмены более хладнокровны и решительны, а спортсменки (ввиду своей эмоциональности) могут растеряться, забыть выученные технические приемы. Подобные прошлые неудачи фрустрируют девушек, поэтому в предсоревновательный период они проигрывают в своём воображении проблемные моменты состязаний.

6. В предсоревновательный период спортсмены контролируют проявление эмоций, стремятся демонстрировать внешнее безразличие к своему выступлению, справляться со страхами им помогает разминка перед игрой.

7. Для поддержания эмоционального равновесия для спортсменок более характерно использовать успокаивающие средства и обращаться к высшим силам.

*Таблица 5*

**Сравнительный анализ приёмов регуляции переживания страха, которые используют спортсменки и спортсмены**

| Категория | Процентная доля | | φ*-критерий Фишера | Уровень значимости |
|---|---|---|---|---|
| | Спортсменки | Спортсмены | | |
| Поддержка референтных лиц | 24,5 | 34,5 | 0,96 | – |
| Переключение на другой вид деятельности | 22,4 | 13,8 | 0,98 | – |
| Позитивный настрой на игру | 16,3 | 20,7 | 0,69 | – |
| Разминка перед игрой | 0 | 6,9 | 1,5 | – |
| Ситуативная готовность к определенной игровой ситуации | 14,3 | 0 | 1,82 | $p < 0,05$ |
| Психологическое воздействие на собственное сознание | 10,2 | 3,4 | 1,09 | – |
| Абстрагирование от ситуации | 4,1 | 3,4 | 0,39 | – |
| Погружение в свой внутренний мир | 4,1 | 10,3 | 1,02 | – |
| Обращение к высшим силам | 2 | 0 | 1,1 | – |
| Использование успокаивающих средств | 2 | 0 | 1,1 | – |
| Эмоционально-волевая регуляция | 0 | 6,9 | 1,5 | – |
| Итого | 100 | 100 | 12,15 | – |

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Асмолов, А.Г.* Психология личности: принципы общепсихологического анализа : учеб. для вузов по специальности «Психология» / А.Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.

2. *Бендас, Т.В.* Гендерная психология : учеб. пособие / Т.В. Бендас. – СПб. : Питер, 2006. – 431 с.

3. *Василюк, Ф.Е.* Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

4. *Василюк, Ф.Е.* Уровни построения переживания и методы психологической науки / Ф.Е. Василюк // Вопросы психологии. – 1988. – № 5. – С. 17–25.

5. *Витковская, М.И.* Социальные страхи как предмет социологического исследования: дис. ... канд. социол. наук / М.И. Витковская. – М., 2006. – 182 с.

6. *Духновский, С.В.* Переживание дисгармонии межличностных отношений : моногр. / С.В. Духновский. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2005 – 174 с.

7. *Захаров, А.И.* Неврозы у детей и подростков: анамнез, этиология и патогенез / А.И. Захаров. – Л. : Медицина, 1988. – 248 с.

8. *Изард, К.Э.* Психология эмоций / К.Э. Изард. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.

9. *Ильин, Е.П.* Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2003. – 544 с.

10. *Ильин, Е.П.* Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 752 с.

11. *Ильин, Е.П.* Психология спорта / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 352 с.

12. *Калинин, Е.А.* Проявление реакции страха и тревоги у гимнастов высокой спортивной квалификации / Е.А. Калинин // Теория и практика физической культуры. – 1970. – № 10. – С. 223–130.

13. *Любицкая, О.А.* Экологический аспект переживания страха в спортивной деятельности / О.А. Любицкая, Е.А. Прошина // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2014. – № 3 (43). – С. 139–145.

14. *Салмела, Дж. Г.* Оценка пред- и послесоревновательного поведения гимнастов и гимнасток высокого класса / Дж. Г. Салмела // Стресс и тревога в спорте : междунар. сб. науч. ст. / сост. Ю.Л. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 1983. – С. 156–165.

15. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост. Е.Ф. Губский [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 569 с.

16. *Щербатых, Ю.В.* Психология страха: популярная энциклопедия / Ю.В. Щербатых. – М. : Эксмо, 2003. – 512 с.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА КАК КОМПЛЕКСНАЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА*

***Е.П. Ермолаева***

**Ермолаева Елена Павловна** – доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии труда и организационной психологии Института психологии РАН (г. Москва).

Контактный адрес: ermlen@yandex.ru

Психология безопасности профессионала требует комплексного анализа социально-экономических, личностных, индивидуально-психологических, морально-этических и других детерминант поведения. Профессиональная идентичность, толерантное отношение к профессионалу и безопасность связаны неоднозначно. Выделены уровни идентичности, степени толерантности общества к ошибкам профессионалов и соответствующие им признаки социальной опасности. Блокировка готовности к безопасному поведению происходит в результате дисбаланса нормативных, креативных и социально-нравственных компонентов в структуре профессиональной идентичности. В таких случаях толерантное отношение к профессионалам становится социально опасным.

***Ключевые слова:*** психология безопасности, профессиогенез, профессиональная идентичность, толерантность.

Проблема психологической безопасности профессионала не может быть решена только в рамках одной науки – психологии труда, а требует комплексного анализа социально-экономических, личностных, индивидуально-психологических, морально-этических и других детерминант поведения профессионала [8]. Степень опасности профессионала обусловлена социальной значимостью его ошибок, которая, в свою очередь, зависит от его профессиональной роли, властных полномочий и обладания ресурсами воздействия (на общество, природу, экономику, политику).

*Идентичность и безопасность.* Социальную эффективность и безопасность профессионала обеспечивает своевременно сформированная социально-профессиональная идентичность. Ее роль находит подтверждение не только в традиционно близких к проблематике профессионала и профессиональной идентичности концепциях Холланда, Бергмана, Сьюпера и Эриксона, но и у таких разноплановых авторов, как Г. Селье, Уорд, Парсонс, Московичи, Бандура, Маслоу, а также отдельные ее аспекты упоминаются и в работах российских психологов: К.А. Абульхановой, В.А. Бодрова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко.

Социальная и личностная идентичность особенно необходимы, когда профессионал выступает в качестве крайнего звена, ответственного не только за своевременное принятие решений и их реализацию, но и за жизнь и безопасность других людей. Особенно там, где выполнение сугубо профессиональных функций неразделимо с его социальной ролью. Хотя сами социальные требования не всегда предъявляются профессионалу в виде прямых инструкций по безопасности: они могут быть скрытыми и заданными в виде служебных инструкций и субординаций. Поэтому в ряде случаев общество даже не знает, имеются ли нарушения и как к ним следует относиться.

*Толерантность и безопасность*. Толерантное отношение к профессионалу и безопасность его поведения связаны неоднозначно. На разных этапах профессиогенеза, в разных типах профессий и у профессионалов с разной степенью социальной защищенности толерантность и безопасность могут вступать не только в содружественные, но и в реципрокные отношения. В малоответственных видах труда толерантность к профессиональным ошибкам начинающих и социально незащищенных работников (инвалиды, пенсионеры), которым требуется помощь, может (и должна) быть более высокой, чем к ошибкам опытных профессионалов, занимающих социально значимые или ответственные посты. Однако в реальности дело обстоит иначе. Крупные руководители, совершившие серьезные ошибки и правонарушения, не только не подвергаются реальному наказанию, но и моральному осуждению со стороны излишне толерантного к ним общества. И, наоборот, известны случаи третирования инвалидов, несправедливого увольнения с работы женщин и пенсионеров, адекватно выполняющих свои профессиональные обязанности.

Для психологического анализа толерантности и безопасности нами выделены уровни толерантности и степени социальной опасности профессиона-

* Работа выполнена в рамках Государственного задания ФАНО РФ № 0159-2015-0007.

ла. Толерантное отношение к профессионалу может проявляться на следующих уровнях: конкретного субъекта-потребителя профессиональных услуг; профессионального сообщества (на уровне других профессионалов); на уровне общества в целом (в виде отношения к данной профессии, зафиксированного в общественном сознании). Толерантность потребителей к неадекватным профессионалам снижает общий уровень требований к ним со стороны работодателей. Толерантность профессионального сообщества к некомпетентности своего представителя дискредитирует не только конкретного профессионала, но и все сообщество. На уровне общества в целом излишняя толерантность к нарушителям профессиональных обязанностей и этики свидетельствует либо о равнодушии, либо о недоверии населения к соответствующим профессиональным или властным структурам.

*Профессиогенез и безопасность.* Профессиональное становление – не конечный процесс; в развитии профессионала рано или поздно наступает такой момент, когда он перешагивает в своем постижении мастерства пределы, очерченные инструкциями. Этот момент сопровождается двумя встречными факторами неадекватного поведения: с одной стороны, потерей бдительности, которую человеку «…свойственно терять от природы по мере достижения мастерства» [6: с. 44]. С другой стороны, накопленные за долгие годы встречи с неожиданными условиями, превышающими психофизиологические возможности, создают у опытных профессионалов на фоне тревожности и подсознательного страха состояние повышенной готовности, которая часто приводит к преждевременной или неадекватной реакции [6].

Принято считать, что достижение высокого уровня владения навыками и максимальное знание объекта деятельности – основной залог безопасности работы в профессиональных ситуациях. Однако еще К. Прибрам [7] показал, что на ситуацию, при которой информированность субъекта превышает неопределенность его задач, он начинает реагировать нестандартно. По другим данным [10] нестандартное решение стандартных задач может стать неадекватной формой самовыражения, а М.А. Котик считал, что внесение в обычный трудовой процесс элементов творческой деятельности или игры приводит к рискованному поведению [4].

Фактические данные о серьезных катастрофах симптоматичны тем, что катастрофы часто происходят по вине именно высоких профессионалов, как по опыту и статусу, так и по объективным оценкам экспертов. Имеются очень схожие данные о происшествиях как в сфере летного труда, так и в морской навигации, как при управлении электростанциями и технологическими процессами, так и в условиях лабораторного эксперимента, как при железнодорожных, так и при автотранстпортных авариях. Показано, что обнаруженный в психике человека *фактор опасности*, неустранимый ни обучением, ни самим человеком, возникает спонтанно на достаточно высоких этапах овладения профессией, именно тогда, когда человек уверен в себе и в объекте, и связан с переоценкой своих возможностей.

Мы считаем, что этот фактор опасности – параллельно идущий процесс снижения бдительности, сопутствующий профессионализации; конкретно он связан со сменой идентификационных оснований деятельности в ходе профессионализации. Как профессионал – носитель знаний – человек растет, при этом снижается его способность к безопасному поведению. Он переходит порог безопасности, теряет осторожность с того момента в освоении объекта, когда, как ему кажется, он уже постиг суть управляемого процесса во всех его деталях и тонкостях. Объект становится как бы «своим» в его представлении, полностью ему подвластным. Субъективная уверенность в доскональном знании деталей и тонкостей управления объектом, приобретенное умение решать более сложные и творческие задачи перемещает фокус значимости в эту «новую» область, оставляя субъективно незначимыми усвоенные ранее навыки обращения с объектом как с потенциально опасной, чуждой, иногда враждебной, самостоятельно функционирующей реальностью. Иными словами, образ управляемого объекта меняется как бы в сторону его «упрощения» [2].

По данным А.А. Обознова, «…в особых условиях воздействие экстремальных факторов приводит к ограничениям в протекании психических и психофизиологических процессов, включенных в регуляцию операторской деятельности, что определяет переход системы в иные режимы функционирования... Когда под воздействием экстремальных факторов не удается устойчиво поддерживать требуемые показатели точности или своевременности действий, оператор изменяет критерии успешности в сторону снижения их строгости» [7: с. 161–162]. Возникающий при этом конфликт между стереотипом *усвоенного* образа предметной ситуации и *изменением* такого стереотипа вследствие деформации связей отношений субъективного отражения существенно снижает безопасность деятельности, так как безопасная деятельность реализуется только тогда, когда субъективное представление об уровнях факторов опасностей *больше или равно* уровням объективно существующих факторов опасности [4].

Это подтверждает статистика ряда техногенных аварий из-за неадекватных действий опытных профессионалов в стандартных ситуациях. Ошибки в подобных ситуациях допускают именно квалифицированные специалисты с большим стажем рабо-

ты, причем в том возрасте, который считается оптимальным для профессионала. Для этой категории характерна также большая доля серьезных нарушений, приводящих к катастрофам с наиболее тяжкими социальными последствиями.

Отмеченную тенденцию можно считать общей для опасного поведения профессионалов независимо от конкретной сферы профессионального труда, причем в таких случаях, которые объективно вовсе не являются фатально катастрофичными. Напрашивается вывод, что в возникновении этого феномена не последнюю роль играет профессиогенетический аспект.

Феномен блокировки усвоенных навыков профессионального поведения опытных профессионалов в середине карьеры объясняется сменой идентификационной основы деятельности с нормативных на креативные компоненты при отсутствии у них устойчивой социально-профессиональной идентичности. Ясно, что толерантное отношение к таким профессионалам выступает дополнительным фактором социальной опасности.

*Личность и безопасность.* Говоря о толерантности к неадекватнтому профессиональному поведению как внутренней и внешней оценочной категории, нельзя упускать из внимания зависимость безопасности от субъектно-активационной и социально-мотивационной направленностей профессионала. Первая обусловливает форму реагирования и принятие тактических решений в кризисных ситуациях, исходя из внутренних представлений человека о факторах риска для себя и возможного наказания за ошибки. Вторая обусловливает принятие стратегических решений с учетом их социальной значимости и негативных последствий. То, какое представление о безопасности – безопасность для других или безопасность для себя – стоит на первом плане в сознании (или подсознании) у данного профессионала, обусловливает конкретные действия в авариях: ведь при ведении самолета, морского судна или пассажирского поезда всегда существует альтернатива: спасать себя или спасать других людей и систему.

Второй аспект безопасности профессионала – зависимость от личностно обусловленной формы реагирования на опасность. По поведенческим признакам различаются две ведущие формы реагирования профессионала в опасной среде и соответственно два крайних типа субъектов с разным сочетанием двух параметров: защищенности/незащищенности от среды; активности/пассивности в преобразовании среды [2]. Субъект первого типа с высокой защищенностью от среды и высокой активностью отличается поленезависимостью, устойчивостью психологической системы, высокими психологическими барьерами к страху, развитой саморегуляцией; стремлением к преобразованию ситуации, способностью встать над ситуацией, тенденцией брать инициативу и риск на себя. Субъект второго типа открыт влияниям среды, его психологическая система неустойчива и разрушается при воздействиях, он полезависим и плохо организует свою деятельность; пассивен, склонен к уходу от проблем и угрожающих обстоятельств, избегает проявления инициативы. Именно для этого типа профессионалов толерантное или интолерантное отношение к ним приобретает первостепенное значение на всех этапах карьеры.

*Корпоративная солидарность и безопасность.* В структуре мотивов профессионала не всегда могут преобладать мотивы профессиональной чести, долга и ответственности. Мощнейший фактор опасности при принятии стратегических решений – преобладание корыстных личных мотивов или корпоративных интересов. В том, что «…летчики нарушают центровку, перегружают самолеты, падают без топлива, садятся и бьются в условиях ниже погодного минимума, нарушают правила УВД», более чем в 80 % случаев виноваты работодатели в погоне за прибылью [6: с. 102]. Особенно участилась гибель самолетов чартерных рейсов, летающих на плохом бензине и давно не проходивших техосмотр. Этот аспект практически всегда остается вне поля зрения при штатных проверках психологической готовности пилотов и других специалистов (а значимость его усугубляется именно теперь, в связи с тяжелым материальным положением пилотов, необеспеченностью качественным топливом или его дороговизной, экономией на ремонтах) и выявляется только тогда, когда трагедия уже произошла.

Переадресация вины на других, или, наоборот, когда руководители всячески выгораживают подчиненных, – общепринятая практика при расследовании происшествий в самых различных социально-профессиональных сообществах, мешающая установлению истинных причин. Бывает, что расследователей авиапроисшествий устраивает констатация наличия ошибки летчика в технике пилотирования. По их мнению, кто допустил ошибку, тот и ее причина, а следовательно, он же и виновен в случившемся, при этом не учитывается, что далеко не всегда летчик, совершивший ошибку, повинен в ней [3]. Тенденция «обвинять стрелочника» наблюдается и при расследовании транспортных, морских и других происшествий. Толерантность к таким расследованиям и расследователям превращает их потенциальную опасность в актуальную.

*Системный подход к безопасности.* Профессиональная идентичность, безопасность и толерантность связаны между собой нелинейно, как можно заключить из предыдущего анализа. Наибольшая безопасность приходится не на максимальный, а на

некоторый средний (оптимальный) уровень профессионализма, который можно назвать *уровнем достигнутого профессионализма* на данном этапе.

Профессии также различаются между собой по тому, какие требования они предъявляют к соотношению идентичности, толерантности и безопасности. Пик безопасности и допустимый уровень толерантности для разных профессий различны. Однако во всех случаях (не только в сферах социально ориентированного труда, но и, казалось бы, в сугубо технических профессиях) присутствует психосоциальная обусловленность совершения и оценки профессиональных поступков.

«Необъяснимые» с точки зрения здравого смысла ошибки профессионалов заставили специалистов сделать вывод, что на очень опасных объектах нужна не только «защита от дурака», но и защита от профессионалов. В подобных инцидентах виновные-пострадавшие – это профессионалы, которые знали об объекте больше, чем все авторы инструкций. Крупный специалист-атомщик Н.П. Волошин [1] назвал причину этого «эффектом привыкания». Его вывод звучит более чем радикально: надо полностью исключить человеческий фактор, заложить в технические системы контроля безопасности «полное недоверие к человеку» и перестать полагаться на такие человеческие понятия, как совесть, сознательность, ответственность.

Акцент в оценке психологической готовности профессионала к безопасному поведению должен быть перемещен с позиции достижения максимального владения объектом на позицию системного сочетания всех субъективных факторов безопасности в оптимальных (а не максимально возможных для каждого фактора) показателях. Идентификационно-генетический анализ безопасности предполагает оценку психологической готовности с учетом сбалансированности по меньшей мере трех основных факторов: структуры и развитости компонентов профессиональной идентичности, субъектно-личностного фактора и типа оперативной среды, – в системе которых формируется профессиональная идентичность.

Это не означает, что профессионал депрофессионализируется после достигнутого оптимума и не способен к дальнейшему росту мастерства. Стойкая деградация происходит только при излишней толерантности общества к профессиональным ошибкам.

Общая тенденция нелинейной зависимости безопасности от структуры идентичности и уровня толерантности не является безусловной; наличие блокировки готовности к безопасной деятельности и реализационный эффект обусловлены степенью значимости для субъекта той социально-профессиональной среды, в которой они проявляются. Это среда потенциальной угрозы как для самого профессионала, так и для процессов, которыми он управляет, и для других людей. Она принципиально неспособна к стабилизации сама и нуждается для этого во вмешательстве человека, который, в свою очередь, вынужден действовать и принимать решения в условиях, не им созданных, полностью ему не подконтрольных.

Опасные ситуации различаются по степени критичности, отнесенности проблемы к объекту, субъекту или условиям, и по источнику возникновения проблемы: от объекта, от субъекта или от условий. Нами разработана классификация опасных ситуаций, которая проводится по комплексному критерию, включающему: *индекс информативности* (отношение количества информативных элементов к фоновым), *индекс оперативности* (степень преобладания среди информативных элементов таких, которые требуют от человека немедленных действий) и *индекс субъектности* (степень зависимости исхода ситуации от индивидуальных особенностей субъекта). В зависимости от того, высокое или низкое значение имеет каждый из трех индексов, выделено восемь типов ситуаций: оперативная, детерминированная, творческая, прогностическая, когнитивная, реактивная, поисковая, нейтральная. Отнесение реальных ситуаций к тому или иному типу предполагает экспертную оценку каждого параметра по двухбалльной шкале с весовыми коэффициентами. «Субъектные» – «несубъектные» ситуации диктуют продуктивный или репродуктивный стиль поведения. Из восьми типов ситуаций только четыре могут квалифицироваться как продуктивные: оперативная, творческая, прогностическая, поисковая. Более выраженная нелинейная зависимость безопасности от структуры идентичности и толерантности проявляется в ситуациях продуктивного типа [2].

**Выводы**

1. Существуют следующие типы ситуаций, в которых допускают ошибки опытные профессионалы и в которых зависимость между профессионализмом и безопасностью становится нелинейной:

– опасные ситуации, требующие творческого решения, где сосредоточенность на творческой задаче сопровождается переключением внимания с нормативных на другие механизмы поведения и сопровождается изменением образа ситуации;

– опасные ситуации с потерей бдительности. Причины потери бдительности могут быть онтогенные (когда ситуация похожа на многократно ранее повторявшиеся с удачным исходом, что приводит к «эффекту привыкания»), социогенные (феномен «стадного чувства», коллективная безответственность), техногенные (феномен «веры во всесилие техники» при наличии надежного оборудо-

вания и приборов, надежность которых в критические моменты резко снижается);

– опасные ситуации, имевшие аналоги в прошлом с неудачным исходом, сформировавшие устойчивую установку на неуспех, сверхкомпенсацией которой выступает повышенная готовность к преждевременным и неадекватным действиям;

– опасные ситуации с фактической переадресацией своего права на решение вышестоящему лицу – «эффект генерала».

2. Уровень достигнутого профессионализма и структура профессиональной идентичности влияют на безопасность не безусловно. Их действие обусловлено типом оперативной среды, ведущей формой реагирования субъекта в оперативной среде и факторами социального отягощения, главным из которых является толерантность к профессиональным ошибкам.

3. Подход к оценке психологической готовности профессионала к безопасному поведению должен быть переориентирован с позиции достижения максимального владения объектом на позицию сбалансированного сочетания субъективных и объективных факторов безопасности при одновременном внешнем техническом обеспечении защиты «от неадекватного профессионала» и социальной интолерантности к ошибкам.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Волошин, Н.Г.* Интервью / Н.Г. Волошин // Российская газета. – 1997. – 8 июля.

2. *Ермолаева, Е.П.* Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М. : ИП РАН, 2008. – 347 с.

3. *Козлов, В.В.* Летчик допустил ошибку: Как найти ее причину / В.В. Козлов // Труды общества расследователей авиационных происшествий. – Вып. 7. – М., 1996.

4. *Котик, М.А.* Психология и безопасность / М.А. Котик. – Таллин : Валгус, 1981. – 408 с.

5. *Обознов, А.А.* Психическая регуляция операторской деятельности: в особых условиях рабочей среды / А.А. Обознов. – М. : ИП РАН, 2003.

6. *Пономаренко, В.А.* Воспитание духовной культуры летчика-профессионала / В.А. Пономаренко // Труды общества расследователей авиационных происшествий. – Вып. 7. – М., 1996.

7. *Прибрам, К.* Языки мозга / К. Прибрам. – М. : Прогресс, 1975. – 464 с.

8. Психология опасности и безопасности. В 2 кн. / под общ. ред. С.Н. Тесля, И.Б. Шуванова. – Сочи : РИЦ СГУ, 2012.

9. Сборник информационных бюллетеней по безопасности полетов при УВД за 1986 г. – М. : Воздушный транспорт, 1988.

10. *Hoke, B.* The game of work / B. Hoke // Archives of Environmental Health. – 1969. – № 2 (19). – P. 909–912.

# БЕЗОПАСНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ ВОСТРЕБОВАННОГО ПРОФЕССИОНАЛА

***Е.В. Харитонова***

**Харитонова Евгения Владимировна** – доктор психологических наук, декан факультета психологии и социальной работы Института экономики и управления в медицине и социальной сфере (г. Краснодар).

Контактный адрес: veha_2000@mail.ru

В статье представлены результаты эмпирического исследования ценностной сферы личности с разным стилем социально-профессиональной востребованности. Проведен анализ безопасности в структуре ценностной сферы профессионалов с разным уровнем СПВЛ. Выявлен вклад безопасности в согласованную изменчивость параметров ценностной сферы и востребованности личности.

***Ключевые слова:*** безопасность, социально-профессиональная востребованность личности, нормативные ценностные идеалы, ценности на уровне поведения (индивидуальные приоритеты).

Вопросы безопасности профессиональной деятельности всегда были в поле научных интересов психологов [1; 2; 4 и др.]. В последние годы в связи с ростом требований к профессиональной деятельности на фоне в разы увеличившихся информационной нагрузки, масштабов промышленного производства, выдвигающих особые требования к безопасной организации функционирования как системы «человек–производство», так и системы «человек–человек», для нас интерес представлял анализ безопасности в структуре ценностей профессионала в контексте проблемы его социально-профессиональной востребованности. Ш. Шварц относит безопасность (Security) к ценностям консерватизма, определяя мотивационную цель этой ценности как безопасность для других людей и себя, гармонию, стабильность общества и взаимоотношений. Данная ценность является производной от базовых индивидуальных и групповых потребностей. Причем Ш. Шварц не разделяет ценности коллективной и личностной безопасности, в связи с их тесной взаимообусловленностью (в том числе тесной связью социального порядка, безопасности семьи, национальной безопасности, взаимного расположения, взаимопомощи, чистоты, чувства принадлежности и здоровья) [3].

Основываясь на концепции Ш. Шварца и авторской концепции социально-профессиональной востребованности личности [6], мы провели анализ безопасности в структуре ценностей личности с разным уровнем социально-профессиональной востребованности.

Под социально-профессиональной востребованностью личностью (СПВЛ) мы понимаем метасистему взаимоотношений трех составляющих: социума, личности и профессии. Функционирование данного динамического метасистемного образования обусловлено осознанием личностью своей востребованности в социуме (социальной значимости, т.е. значимости для другого) и предполагает взаимодействие, взаимообусловленность трех ее составляющих: социума, личности и профессии. Социально-профессиональная востребованность личности порождается ее способностью к своевременному проявлению активности в личностно и социально значимой деятельности при одновременном учете требований к ней со стороны социума и профессии, а точнее конкретной социально-профессиональной среды, в рамках которой личность осуществляет свою деятельность [6]. Под стилем СПВЛ мы понимаем относительно устойчивую систему согласования индивидуальных особенностей (личностно, социально и профессионально ориентированных характеристик) личности с совокупностью компонентов социально-профессиональной среды, обусловленную установками личности на восприятие объективной действительности, её ценностно-смысловой и мотивационной направленностью; сформированностью структурных компонентов СПВЛ, а также способами достижения результативности в личностно и социально значимой деятельности [5].

В исследовании были использованы методика Шварца – для изучения ценностей личности («Обзор ценностей» – для анализа нормативных идеалов, ценностей личности на уровне убеждений, а также структуры ценностей, оказывающей наибольшее влияние на всю личность, но не всегда проявляющейся в реальном социальном поведении, и «Профиль личности» – для анализа ценностей на уровне поведения, индивидуальных приоритетов, наиболее часто проявляющихся в социальном поведении личности), опросник «СПВЛ», утверждения которого формируют восемь шкал, выделенных в соответствии с основными компонентами СПВЛ: «Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Профессиональная самореализация», «Профессиональная

компетентность», «Профессиональный авторитетность», «Оценка результатов профессиональной деятельности», «Отношение других», «Самоотношение» (Е.В. Харитонова, Б.А. Ясько) [5; 6].

В исследовании приняли участие 385 мужчин и 619 женщин в возрасте от 17 до 74 лет. Совокупная выборка составила 1004 чел.

Для статистической обработки полученных данных был использован пакет статистических программ SPSS 20.0. Для оценки однородности дисперсии был использован статистический F-критерий Ливиня. В связи с однородностью дисперсии различия выраженности ценностей в подвыборках с разным уровнем СПВЛ оценивались с помощью параметрического t-критерия Стьюдента. Для выявления стилевых особенностей была применена процедура кластерного анализа (иерархическая кластеризация как наиболее гибкий метод кластерного анализа, позволяющий не только детально рассмотреть структуру различий между объектами, но и выбрать наиболее оптимальное число кластеров, метод К-средних). Факторный анализ осуществлялся по методу главных компонент с Варимакс вращением.

На основании кластерного анализа выборка была разделена на восемь подвыборок согласно восьми стилям СПВЛ, дифференцированным по уровню сформированности социально, личностно и профессионально ориентированных характеристик, обусловливающих разный уровень выраженности у личности социального интереса, самоотношения и эффективных способов взаимодействия с окружающей ее действительностью: стиль Н3 (юношеский возраст) – незрелая зависимая личность, не доверяющая миру и себе, высоко подвластная средовым воздействиям; стиль Н2 (юношеский и первый период среднего возраста) – незрелая депрессивная личность с выраженным комплексом неполноценности; стиль Н1 (второй период среднего возраста и пожилой возраст) – созерцатель, не готовый к изменениям, ожидающий поддержки от других; стиль С3 (юношеский и первый период среднего возраста) – гедонист; стиль С1 (первый период среднего возраста) – созерцатель, стремящийся к самореализации; стиль С2 (второй период среднего возраста и пожилой возраст) – средневостребованная личность, избегающая неудачи; стиль В2 (юношеский и первый период среднего возраста) – максималист, стремящийся к успеху и склонный к риску; стиль В1 (второй период среднего возраста и пожилой возраст) – зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности.

Анализ структуры ценностей респондентов с разным стилем СПВЛ (табл. 1) показал, что на фоне значительной дифференциации ценностной структуры личности с разным стилем СПВЛ безопасность на уровне убеждений в основном занимает первое место (исключение составляет стиль С3 – 3-е место).

*Таблица 1*

**Особенности ценностных ориентаций респондентов с разным стилем СПВЛ**

| Ценность | Стиль СПВЛ | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 (Н3) | 2 (Н2) | 3 (Н1) | 4 (С3) | 5 (С1) | 6 (С2) | 7 (В2) | 8 (В1) |
| *На уровне убеждений* | | | | | | | | |
| Конформность | 6 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4,5 | 5 | 5 |
| Традиции | 6 | 9 | 7 | 10 | 9,5 | 8 | 10 | 10 |
| Доброта | 6 | 5,5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| Универсализм | 2,5 | 3,5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Самостоятельность | 6 | 3,5 | 4 | 4 | 4 | 4,5 | 3 | 4 |
| Стимуляция | 6 | 10 | 9 | 9 | 9,5 | 10 | 9 | 8 |
| Гедонизм | 2,5 | 7 | 10 | 7 | 7 | 9 | 7 | 9 |
| Достижения | 9 | 5,5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1,5 |
| Власть | 10 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 |
| Безопасность | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,5 |
| *На уровне поведения* | | | | | | | | |
| Конформность | 9 | 7 | 5 | 4,5 | 6 | 4 | 8 | 3 |
| Традиции | 9 | 8 | 7 | 9 | 9 | 8 | 9 | 8 |
| Доброта | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Универсализм | 5,5 | 2 | 4 | 8 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| Самостоятельность | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Стимуляция | 3 | 9,5 | 9 | 4,5 | 7,5 | 7 | 5 | 7 |
| Гедонизм | 5,5 | 3 | 8 | 3 | 7,5 | 9 | 6,5 | 9 |
| Достижения | 4 | 5,5 | 6 | 7,5 | 5 | 6 | 3 | 6 |
| Власть | 9 | 9,5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Безопасность | 7 | 5,5 | 3 | 7,5 | 3 | 3 | 6,5 | 4 |

В тройку значимых ценностей невостребованных респондентов вошли следующие ценности: стиль Н3 – безопасность, универсализм и гедонизм при отвержении ценностей власти и достижений; стиль Н2 – безопасность, конформность, универсализм и самостоятельность при отвержении ценностей стимуляции, традиций и власти; стиль Н1 – безопасность, доброта, достижения при отвержении ценностей гедонизма, стимуляциии власти.

На уровне поведения также только одна ценность совпадает – самостоятельность, помимо которой ценностными ориентирами в повседневном поведении выступают: стиль Н3 – стимуляция и доброта при отвержении ценностей власти, конформности и традиций; стиль Н2 – универсализм и гедонизм при отвержении ценностей власти, стимуляции и традиций; стиль Н1 – доброта и безопасность при отвержении ценностей власти, стимуляции и гедонизма.

В выборке невостребованных респондентов на уровне убеждений выявлены различия (табл. 2) по ценностям самостоятельности (открытости к изменениям), достижений, власти (самовозвышения) и безопасности (консерватизма).

При этом на уровне повседневного поведения у респондентов стиля Н3 по сравнению со стилями Н2 и Н1 выявлена большая ориентация на ценности доброты (самотрансцендентности), самостоятельности и стимуляции (открытости к изменениям).

Кроме безопасности, в качестве ценностей, оказывающих наибольшее влияние на всю личность, у респондентов стиля Н3 выступает универсализм и гедонизм, у Н2 – конформность, универсализм, самостоятельность, а у Н1 – доброта и достижения.

*Таблица 2*

**Внутриуровневые различия ценностных ориентаций у респондентов с разными стилями СПВЛ**

| Ценность | Стиль СПВЛ | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 (Н3) | 2 (Н2) | 3 (Н1) | 4 (С3) | 5 (С1) | 6 (С2) | 7 (В2) | 8 (В1) |
| *На уровне убеждений* | | | | | | | | |
| Конформность | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Традиции | – | – | – | <6 | – | >4 | <8 | >7 |
| Доброта | – | – | – | <6 | – | >4 | – | – |
| Универсализм | – | – | – | <6 | – | >4 | – | – |
| Самостоятельность | <2 | >1 | – | – | – | – | – | – |
| Стимуляция | – | – | – | – | – | – | – | – |
| Гедонизм | – | – | – | – | >6 | <5 | >8 | <7 |
| Достижения | <3 | – | >1 | – | – | – | – | – |
| Власть | <2 | >1 | – | – | – | – | – | – |
| Безопасность | <2 | >1 | – | <5<6 | >4 | >4 | – | – |
| *На уровне поведения* | | | | | | | | |
| Конформность | – | – | – | – | <6 | >5 | <8 | >7 |
| Традиции | – | – | – | – | <6 | >5 | – | – |
| Доброта | >2 >3 | <1 | <1 | – | – | – | – | – |
| Универсализм | – | – | – | <6 | – | >4 | – | – |
| Самостоятельность | >2 >3 | <1 | <1 | – | – | – | – | – |
| Стимуляция | >2 >3 | <1 | <1 | – | – | – | – | – |
| Гедонизм | – | – | – | >6 | >6 | <4<5 | >8 | <7 |
| Достижения | – | – | – | – | – | – | >8 | <7 |
| Власть | – | – | – | >5 | <4 | – | – | – |
| Безопасность | – | – | – | <6 | <5 | >4 >5 | – | – |

*Примечание*: цифрой обозначена сравниваемая подвыборка; < – выраженность признака в анализируемой подвыборке ниже, чем в сравниваемой подвыборке; > – выраженность признака в анализируемой подвыборке выше, чем в сравниваемой подвыборке; прочерком обозначено отсутствие достоверных различий.

Выборка средневостребованных респондентов является наиболее дифференцированной как по ценностям на уровне убеждений, так и на уровне поведения. У респондентов стиля С2 по сравнению с респондентами стиля С3 выявлены более высокие показатели значимости ценностей традиции (консерватизма), доброты, универсализма (самотрансцендентности), по сравнению со стилем С1 – более низкие значения гедонизма (открытости к изменениям и самовозвышения), по сравнению со стилями С3 и С1 – более высокие значения безопасности (консерватизма).

Кроме того, на уровне поведения респонденты стиля С2 по сравнению со стилем С1 более склонны ориентироваться на ценности конформности, традиций (консерватизм), по сравнению со стилем С3 – универсализма (самотрансцендентности), по сравнению со стилями С3 и С1 – больше ориентируются на безопасность (консерватизм) и меньше на гедонизм (открытость к изменениям и самовозвышение). В свою очередь, респонденты стиля С1 по сравнению с респондентами стиля С3 меньше ориентируются на власть (самовозвышение).

При этом важно подчеркнуть, что, несмотря на выявленные различия, в целом значимые ценностные ориентиры средневостребованных респондентов совпадают:

– на уровне убеждений – это доброта, достижения и безопасность;

– на уровне повседневного поведения – доброта и самостоятельность; незначительно выделяется лишь стиль С3, представители которого склонны больше ориентироваться в своем поведении на гедонизм, а не на безопасность, как стили С1 и С2.

У востребованных респондентов стиля В1 по сравнению со стилем В2 как на уровне убеждений, так и на уровне своего повседневного поведения выявлена большая ориентация на ценности консерватизма (соответственно традиции и конформность) и меньшая – на ценности открытости к изменениям и самовозвышения (гедонизм и достижения). То есть в первом периоде профессиогенеза востребованные респонденты больше ориентированы на личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами и наслаждение жизнью, в то время как во втором периоде профессиогенеза ценностными ориентирами востребованной личности выступают уважение традиций, смирение, принятие своей участи, умеренность и предотвращение действий, способных причинить вред другим. В качестве ценностей, оказывающих наибольшее влияние на всю личность, у востребованных респондентов выступают достижения и безопасность, у стиля В2 – еще и самостоятельность, а у стиля В1 – доброта. На уровне поведения востребованные респонденты руководствуются ценностями доброты и самостоятельности, стиль В2 ориентируется еще и на достижения, а стиль В1 – на конформность.

Как видно из табл. 3, имеются выраженные различия между востребованными и невостребованными респондентами, причем в первый период профессиогенеза в основном выявлены различия ценностей на уровне убеждений, а во второй период – на уровне поведения.

*Таблица 3*

**Различия ценностных ориентаций у невостребованных и востребованных респондентов разного возраста**

| Ценность | Возрастной период | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Юв и Св1 | | | Св2 и Пв | |
| | 1 (Н3) | 2 (Н2) | 7 (В2) | 3 (Н1) | 8 (В1) |
| *На уровне убеждений* | | | | | |
| Конформность | <7 | <7 | >1 >2 | – | – |
| Традиции | – | – | – | – | – |
| Доброта | <7 | <7 | >1 >2 | – | – |
| Универсализм | – | – | – | – | – |
| Самостоятельность | <7 | <7 | >1 >2 | – | – |
| Стимуляция | – | – | – | <8 | >3 |
| Гедонизм | – | – | – | – | – |
| Достижения | <7 | <7 | >1 >2 | – | – |
| Власть | <7 | <7 | >1>2 | <8 | >3 |
| Безопасность | <7 | – | >1 | – | – |
| *На уровне поведения* | | | | | |
| Конформность | – | <7 | >2 | – | – |
| Традиции | – | – | – | – | – |
| Доброта | – | – | – | <8 | >3 |
| Универсализм | – | – | – | – | – |
| Самостоятельность | – | – | – | <8 | >3 |
| Стимуляция | – | – | – | <8 | >3 |
| Гедонизм | – | – | – | – | – |
| Достижения | – | – | – | – | – |
| Власть | – | – | – | – | – |
| Безопасность | – | – | – | – | – |

*Примечание*: цифрой обозначена сравниваемая подвыборка; < – выраженность признака в анализируемой подвыборке ниже, чем в сравниваемой подвыборке; > – выраженность признака в анализируемой подвыборке выше, чем в сравниваемой подвыборке; прочерком обозначено отсутствие достоверных различий.

В первом периоде профессиогенеза СПВЛ отличительной характеристикой востребованных респондентов по сравнению с невостребованными является большая значимость для них на уровне убеждений ценностей консерватизма (конформность и безопасность), самотрансцендентности (доброта), открытости изменениям (самостоятельность) и самовозвышения (достижения, власть), т.е. относящихся к обеим биполярным осям измерений. На уровне поведения выявлено лишь одно различие: для востребованных респондентов по сравнению с невостребованными респондентами стиля Н2 характерна большая ориентация в своем повседневном поведении на конформность, т.е. сдерживание и предотвращение действий, способных причинить вред другим.

При этом на уровне убеждений лишь один ценностный ориентир респондентов совпадает – безопасность, в то время как на личность востребованных респондентов оказывают также влияние такие ценности, как самостоятельность и достижения, на респондентов стиля Н3 – универсализм и гедонизм, стиля Н2 – универсализм наряду с противоположными по характеристике ценностями конформности и самостоятельности. На фоне значимости самостоятельности как ценностного ориентира в поведении востребованные респонденты также руководствуются добротой и достижениями, в то время как невостребованные респонденты стиля Н3 – стимуляцией и добротой, а Н2 – универсализмом и гедонизмом.

На основе результатов факторного анализа показателей СПВЛ и ценностных ориентаций в возрастных выборках было выделено по 5–7 факторов, объясняющих более 70–80 % дисперсии. В связи с выявленными значительными гендерными различиями анализ проводился в мужской и женской выборках, дифференцированных по возрасту.

У юношей на уровне второго фактора (15,27 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность выступает причиной согласованной изменчивости ценностных ориентаций и параметров СПВЛ, усиливая, прежде всего, на уровне нормативных идеалов значимость ценностей консерватизма (конформности и традиций), самотрансцендентности (универсализма и доброты) и гедонизма, и такие параметры СПВЛ, как отношение других и самоотношение к себе как востребованному профессионалу; при этом на уровне ценностных ориентиров поведения, будучи не связанной с безопасностью, снижает значимость власти.

У мужчин первого периода среднего возраста на уровне второго фактора (18,82 % объясняемой дисперсии) безопасность входит в тройку наиболее тесно взаимосвязанных нормативных идеалов, факторообразующей ценностью выступает доброта, усиливая профессиональную самореализацию и отношение других.

У мужчин второго периода среднего возраста на уровне второго фактора (17,92 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность повышает со стороны нормативных идеалов значимость всех ценностей, прежде всего – ценностей консерватизма, самотрансцендентности и гедонизма, со стороны параметров СПВЛ – профессиональную авторитетность и оценку результатов профессиональной деятельности; усиливая на уровне ориентиров поведения безопасность и универсализм.

У мужчин пожилого возраста на уровне первого фактора (30,40 % объясняемой дисперсии) безопасность наряду с конформностью как нормативная ценность повышает со стороны нормативных идеалов значимость всех ценностей, прежде всего ценностей традиций и самотрансцендентности, со стороны параметров СПВЛ – самоотношение, оценку результатов профессиональной деятельности и принадлежность к профессиональному сообществу; усиливая на уровне ориентиров поведения стимуляцию.

В женской выборке картина иная. У девушек на уровне второго фактора (18,98 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность,

имея третий по значимости факторный вес (наряду с традициями и универсализмом), входит в триаду наиболее весомых нормативных идеалов, снижающих профессиональную самореализацию. Факторообразующей ценностью выступают традиции.

У женщин первого периода среднего возраста на уровне второго фактора (15,73 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность, имея второй по значимости факторный вес (наряду с универсализмом, традициями и конформностью), входит в четверку наиболее тесно взаимосвязанных нормативных идеалов, усиливающих удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и профессиональную авторитетность. Факторообразующей ценностью выступает универсализм.

У женщин второго периода среднего возраста на уровне второго фактора (19,12 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность, имея третий по значимости факторный вес (наряду с достижениями, самостоятельностью и универсализмом), входит в четверку наиболее тесно взаимосвязанных нормативных идеалов. Факторообразующей ценностью выступают достижения, обеспечивая, по сути, согласованность нормативных и поведенческих ценностных ориентиров.

У женщин пожилого возраста на уровне первого фактора (27,94 % объясняемой дисперсии) безопасность как нормативная ценность, имея пятый по значимости факторный вес (наряду с самостоятельностью, конформностью, универсализмом и достижениями), входит в число наиболее тесно взаимосвязанных нормативных идеалов. Факторообразующей ценностью выступает самостоятельность, усиливая профессиональную авторитетность и оценку результатов профессиональной деятельности.

Таким образом, главным ценностным ориентиром, отличающим востребованных респондентов от невостребованных в первый период профессиогенеза СПВЛ, является личный успех в соответствии с социальными стандартами. Во втором периоде профессиогенеза СПВЛ у востребованных респондентов по сравнению с невостребованными выявлены более высокие показатели значимости ценностей стимуляции (открытости изменениям) и власти (самовозвышения), а в своем повседневном поведении они больше склонны ориентироваться на доброту (самотрансцендентность), самостоятельность и стимуляцию (открытость изменениям). При этом значимой нормативной ценностью в обеих группах наряду с добротой, достижениями выступает безопасность.

На фоне совпадения в качестве ценностных ориентиров повседневного поведения доброты и самостоятельности третьим ориентиром для востребованных выступает конформность, а для невостребованных – безопасность. Полученный факт позволяет сделать вывод, что на фоне меньшей выраженности показателей востребованности, таких как удовлетворенность степенью реализации своего потенциала, профессиональная компетентность, авторитетность ориентация профессионала в своем повседневном поведении на безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений (т.е. социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности и здоровье) выступает в целом несколько сдерживающим фактором в достижении своей социально-профессиональной востребованности в противовес конформности, определяющей мотивационной целью которой выступает сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим людям или несоответствуют социальным ожиданиям.

Таким образом, главным ценностным ориентиром, отличающим востребованных респондентов от невостребованных во второй период профессиогенеза СПВЛ, является сдерживание действий и побуждений, не соответствующих социальным ожиданиям и способных навредить другим, в то время как для невостребованных респондентов более характерна ориентация на безопасность при неготовности к новизне. В мужской выборке безопасность на уровне первого (пожилой возраст) и второго фактора (юношеский и второй период среднего возраста) выступает причиной согласованной изменчивости параметров ценностной сферы и востребованности личности, в то время как в женской выборке сама изменяется под воздействием других факторов.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Бодров, В.А.* Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность / В.А. Бодров, Н.Ф. Лукьянова // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 403–429.

2. *Дмитриева, М.А.* Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности / М.А. Дмитриева // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 403–409.

3. *Карандашев, В.Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. – СПб. : Речь, 2004. – 70 с.

4. *Котик, М.А.* Психология в проблеме безопасности / М.А. Котик // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 382–386.

5. *Харитонова, Е.В.* Психология социально-профессиональной востребованности личности / Е.В. Харитонова. – М. : ИП РАН, 2014. – 411 с.

6. *Харитонова, Е.В.* Структура и динамика социально-профессиональной востребованности личности : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.03 : защищена 17.12.2012 : утверждена 30.09.2013 / Харитонова Евгения Владимировна. – М., 2012. – 416 с.

# ИЗМЕНЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СЕБЕ, СВОЕМ ОБРАЗЕ МИРА И ОБРАЗЕ ЖИЗНИ ПРИ ПЕРЕЖИВАНИИ ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ

***В.П. Серкин***

**Серкин Владимир Павлович** – доктор психологических наук, профессор кафедры организационной психологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (г. Москва).

Контактный адрес: vserkin@hse.ru

Используется новая методологическая схема «образ мира – образ жизни» для описания психологических механизмов переживания экстремальной ситуации. Описываются понятия и феномены «образ мира» и «образ жизни», результаты эмпирического исследования изменений образа мира, образа жизни и представлений испытуемых о себе на основе сравнения семантических оценок в обычной и экстремальной ситуациях.

***Ключевые слова:*** образ мира, образ жизни, представление о себе, семантические универсалии, факторная структура семантического оценивания.

**Введение.** В литературе по психологии катастроф и экстремальной психологии достаточно полно освещаются проблемы переживаний потерпевших, соответственно проблемы и методы оказания экстренной и длительной психологической помощи [12; 20; 29 и др.]. В качестве психологических механизмов, объясняющих различные изменения личности и поведения потерпевших, чаще всего описываются стресс, напряженность и посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР), реже – механизмы невротизации, психогений, психологических защит и копинг-стратегий.

Однако публикуется очень мало подтвержденных эмпирических данных об изменениях психического состояния человека до, во время и после переживания экстремальных ситуаций. Отчасти это объяснимо новизной самой экстремальной психологии как отдельной науки и тем, что валидный эксперимент с помещением человека в настоящую экстремальную (с реальной опасностью) ситуацию невозможен. Все сведения о переживаниях, мыслях, состояниях и действиях респондентов приходится собирать ретроспективно. При этом распространенный план исследования ex-post-facto с уравниванием групп подходит лишь к исследованию ограниченного круга экстремальных ситуаций с длительно воздействующими факторами. Сравнение же отчетов испытуемых, например, переживших и не переживших ограбление, изнасилование, ДТП, является с психологической точки зрения бессмысленным. Но лучше собирать эмпирические данные ретроспективно, чем вообще никак.

В дополнение к существующим методам описания состояний и изменений потерпевшего нами предлагается достаточно новая, пока не имеющая аналогов в зарубежной психологии методологическая понятийная схема описания и поиска путей психологической помощи: образ мира и образ жизни [16]. В данной статье изложены результаты: 1) эмпирического исследования изменения представлений человека о себе в экстремальных ситуациях; 2) изменений образа мира и образа жизни человека до, во время и после переживания экстремальной ситуации.

**Представление о себе в обычной и в экстремальной ситуациях**

1. Психологические механизмы изменений и представление о себе.

Положение о том, что личность изменяется при переживании экстремальной ситуации, является эмпирически доказанным [7; 13 и др.] и уже бесспорным. Существует также достаточно много описаний психологических механизмов такого изменения личности, группы которых мы могли бы частично классифицировать (по шкале времени).

- Условные рефлексы, системы условных рефлексов (навык), научение, инструментальные схемы [11; 23 и др.].
- Развитие невротических симптомов и комплексов [26].
- Интериоризация опыта, интериоризация схем деятельности [5; 15].
- Установки, диспозиции [24 и др.].
- Профессионально важные качества и/или профессиональные деформации личности [28].
- Когнитивные схемы [4].
- Личностные конструкты и имплицитные теории личности [25; 32].
- Рефлексивные схемы [9; 31].
- Изменение образа мира [2].
- Необратимые изменения образа мира и образа жизни [16; 17].

При объяснении ПТСР работа всех десяти групп вышеперечисленных психологических механизмов описывается как актуализация выработанных в экстремальной ситуации условных рефлексов, навыков, схем, опыта, установок или изменений образа мира и образа жизни. При этом репрезентации «об-

раза Я» (базисные и социальные схемы, имплицитные теории личности, ядерный слой образа мира и др.) связаны с изменениями представлений об окружающем мире (например, до происшествия – «я значим», после – «я менее значим», уважаем – презираем, контролирую – беспомощен, со мной это не случится – может случиться и пр.) и о мире в целом (например, мир справедлив – несправедлив; дружелюбен – враждебен; доверяю – не доверяю и пр.).

Термин «образ Я», на наш взгляд, не является вполне корректным. Образ строится в процессе восприятия (например, когда я смотрю на дерево), а как только человек закрыл глаза или отвернулся, он уже работает не с образом, а с представлением (например, о том же дереве). Тем более это относится к представлению о себе: обычный человек действует именно на основе представления о себе, которое, кроме чувственно описываемых признаков, соотносится также с системой внечувственных – личностных (социальных), деятельностных и индивидуальных качеств. Поэтому мы будем использовать в этой статье более корректный термин «представление о себе».

В настоящее время общепризнанной теоретической модели, объясняющей изменения поведения и деятельности личности при переживании экстремальной ситуации, и общепризнанной теории описания ПТСР не существует. Например, среди симптомов ПТСР МКБ-10 (Международного классификатора болезней) нет никаких симптомов и описаний изменений личности. Ситуация закономерна, так как кроме очевидного предположения о различиях представлений о себе и критериев самооценки в обычной и экстремальных ситуациях, исследований, отвечающих на вопрос: *«как конкретно изменяются представления о себе?»* (как личность возвращается или не возвращается к прежней оценке себя; как патологически изменяется или личностно растет), пока крайне мало.

2. Эмпирическое исследование изменения представления о себе.

Использована методика 21-шкального личностного семантического дифференциала (СД) В.И. Гинецинского [6; 19]. В исследовании приняли участие 64 человека в возрасте от 18 до 48 лет (33 мужчины, 31 женщина), что дало возможность сравнить не только представления о себе по группе испытуемых в целом, но и по подгруппам (мужчины и женщины).

Испытуемым предлагалось оценить себя в обычном состоянии и во время переживания жизненной экстремальной ситуации (не природной или техногенной катастрофы): перечень ситуаций приведен в начале пункта «Результаты». Оценки себя в экстремальной ситуации были сделаны ретроспективно, все испытуемые прошли фазу восстановления (без специальной помощи), находились в стадии принятия пережитого, могли обсуждать ситуацию, рассказывать о возможных вариантах своего поведения и отвечать на вопросы о полученном опыте. Оценивание проводилось анонимно: указывались лишь пол, возраст, профессия и (по желанию) название экстремальной ситуации. В инструкции испытуемым сообщалось, что обрабатываться и обсуждаться будут групповые результаты.

Результаты обрабатывались методами семантических универсалий (СУ) [1; 19] и факторного анализа (ФА).

**Результаты и их обсуждение.** Для лучшего понимания результатов приводим здесь перечень описываемых в самоотчетах испытуемых экстремальных ситуаций.

1. **Мужчины** (33 человека): ДТП – 7, угроза жизни – 3, провал под лед – 2; ограбление – 2; упал с велосипеда, скейта – 2; утопление – 2; авария в квартире – 2; потерялся – 2; опасная драка – 2; спасение утопающего, незнакомое место, потеря денег, нападение собаки, авария в самолете, пожар, бомба, кончился бензин далеко, не назвал ситуацию – 1.

2. **Женщины** (31 человек): ДТП – 5; боязнь утопления – 3, угроза падения самолета – 3; угроза изнасилования – 2; боязнь за близкого человека – 2; угроза жизни – 2; нападение, отравление, землетрясение, самоубийство знакомого, давка в метро, угрозы бывшего, оказалась в толпе фанатов, угроза чести и достоинству, не назвали ситуацию – 5.

Все приведенные ниже семантические универсалии оценки себя (табл. 1) выделены на основе 90 % диапазона [1; 19].

*Таблица 1*

**Семантические универсалии оценки себя по всей выборке**

| В обычной ситуации | | | В экстремальной ситуации | | |
|---|---|---|---|---|---|
| № признака | Признак | Вес признака | № признака | Признак | Вес признака |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| 1 | Энергичный | 1,57 | 1 | Энергичный | 1,49 |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 2 | Добросовестный | 1,83 | 2 | Напряженный | 1,93 |
| 3 | Обаятельный | 1,82 | 3 | Решительный | 1,40 |
| 4 | Самостоятельный | 1,78 | 4 | Деятельный | 1,36 |
| 5 | Дружелюбный | 1,75 | | | |
| 6 | Отзывчивый | 1,71 | | | |
| 7 | Честный | 1,66 | | | |
| 8 | Справедливый | 1,55 | | | |
| 9 | Общительный | 1,52 | | | |
| 10 | Сильный | 1,52 | | | |

Сравнение СУ по всей выборке показывает, что в обычной ситуации испытуемые оценивают себя как людей социабельных, отзывчивых, честных и сильных. В экстремальной ситуации эти качества не проявляются, а на первый план выходят показатели напряженности, решительности и деятельности (активности). При этом вес групповой оценки себя по уровню энергии снижается (от 1,57 до 1,49).

Оценка себя по всем дескрипторам, соответствующим основным базисным убеждениям относительно окружающего мира (доброжелательность, справедливость, значимость себя), при переходе испытуемого к оценке себя в экстремальной ситуации перестает быть высоко согласованной по группе испытуемых. Снижается также и уровень общей согласованности оценки себя (количество дескрипторов, входящих в СУ групповой оценки уменьшается в 2,5 раза). Иногда это не только показатель дезинтеграции, но показатели возможности изменения – личностного роста или адаптации).

**Факторы оценки себя по всей выборке в обычной ситуации**

Необходимо помнить при анализе всех факторных структур, что каждый фактор представляет собой не полюс, а шкалу, по которой группа испытуемых оценивает себя.

В результате проведения ФА (все – методом главных компонент, метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера) было выявлено пять оснований групповой оценки (факторов), объединяющих 67,7 % дисперсии результатов.

Шкалы 1-го фактора (18,2 %) – уверенный, самостоятельный, сильный, решительный, энергичный. Общее название – *мужественность.*

Шкалы 2-го фактора (16,7 %) – справедливый, честный, добросовестный, дружелюбный. Общее название – *правильность.*

Шкалы 3-го фактора (14,6 %) – разговорчивый, общительный, открытый. Общее название – *коммуникабельность.*

Шкалы 4-го фактора (11,0 %) – невозмутимый, спокойный, расслабленный. Общее название – *спокойствие.*

Шкалы 5-го фактора (7,2 %) – уступчивый, эгоистичный. Общее название – *покладистость.*

При дальнейшем обсуждении результатов для экономии объема публикации будем приводить только список факторов, ранжированных по весу (от самого весомого к менее весомым), уже без списка входящих в них шкал.

**Факторы оценки себя по всей выборке в экстремальной ситуации**

Выявлено пять оснований групповой оценки (факторов), объединяющих 68,4 % дисперсии результатов: мужественность, коммуникабельность, злодейство, флегматичность, честность.

При сопоставлении параметров оценки себя для всей выборки необходимо отметить преемственность первого фактора «мужественность» и фактора «коммуникабельность». Расхождение остальных факторов оценки качественно можно обобщенно оценить как расхождение по шкале «альтруизм – эгоизм» в сторону уменьшения альтруизма в экстремальной ситуации.

Различие групповых СУ мужчин (табл. 2) во многом сходно (определяет?) с различием СУ общегрупповой оценки. Возрастают показатели по силовым шкалам, уменьшаются показатели по шкалам социальных качеств. При этом по шкале «вялый – энергичный» (в отличие от общего показателя по выборке) у мужчин происходит увеличение веса оценки себя (от 1,81 до 1,91).

*Таблица 2*

**Семантические универсалии оценки себя по группе мужчин**

| Мужчины в обычной ситуации | | | Мужчины в экстремальной ситуации | | |
|---|---|---|---|---|---|
| № признака | Признак | Вес признака | № признака | Признак | Вес признака |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| 1 | Энергичный | 1,82 | 1 | Энергичный | 1,91 |
| 2 | Справедливый | 1,61 | 2 | Справедливый | 1,47 |
| 3 | Решительный | 1,55 | 3 | Решительный | 1,75 |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 4 | Самостоятельный | 1,91 | 4 | Деятельный | 1,69 |
| 5 | Добросовестный | 1,79 | 5 | Напряженный | 1,63 |
| 6 | Уверенный | 1,73 | 6 | Упрямый | 1,38 |
| 7 | Обаятельный | 1,61 | | | |
| 8 | Отзывчивый | 1,61 | | | |
| 9 | Дружелюбный | 1,58 | | | |
| 10 | Честный | 1,48 | | | |
| 11 | Добрый | 1,45 | | | |

**Оценка себя мужчинами в обычной ситуации** имеет семифакторную структуру (81,3 % дисперсии): мужественность, негативность, эгоизм, самодостаточность, управляемость, флегматичность, независимость.

**Оценка себя мужчинами в экстремальной ситуации** также имеет семифакторную структуру (80,2 % дисперсии): коммуникабельность, деловитость, флегматичность, порядочность, негативность, реализованность, независимость.

При сравнении параметров оценки по группе мужчин видно, что в экстремальной ситуации на первое место выходят параметры оценки себя по шкалам коммуникабельности и деловитости (вместо традиционных мужественности и позитивизма). Факторы отражают неосознаваемую испытуемыми (имплицитную) структуру оценки себя.

СУ оценки себя женщинами в обычной и экстремальной ситуациях различаются гораздо сильнее, чем у мужчин (табл. 3). В СУ отсутствует преемственность (одинаковые по качеству значимые оценки). Это говорит о том, что женщины считают себя радикально отличающимися в экстремальной ситуации от себя в обычной ситуации. С одной стороны, это позволяет легче принимать изменения своего поведения, с другой, свидетельствует о

большей личностной дезинтеграции (в среднем по группе) и может служить причиной трудностей последующего восстановления (реабилитации).

*Таблица 3*

**Семантические универсалии оценки себя по группе женщин**

| Женщины в обычной ситуации | | | Женщины в экстремальной ситуации | | |
|---|---|---|---|---|---|
| № признака | Признак | Вес признака | № признака | Признак | Вес признака |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| – | Нет! | – | – | Нет! | – |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 1 | Обаятельный | 2,10 | 1 | Напряженный | 2,29 |
| 2 | Дружелюбный | 2,00 | | | |
| 3 | Добросовестный | 1,94 | | | |
| 4 | Честный | 1,90 | | | |
| 5 | Отзывчивый | 1,87 | | | |
| 6 | Общительный | 1,77 | | | |
| 7 | Самостоятельный | 1,71 | | | |
| 8 | Сильный | 1,61 | | | |

**Оценка себя женщинами в обычной ситуации** имеет шестифакторную структуру (79,0 % дисперсии): коммуникабельность, правильность, мужественность, спокойствие, потребительство, управляемость.

**Оценка себя женщинами в экстремальной ситуации** имеет пятифакторную структуру (71,5 % дисперсии): мужественность, коммуникабельность, хитрость, непритязательность, несправедливость.

Оценка себя женщинами и в обычной, и, особенно, в экстремальной ситуации имеет более простую когнитивную структуру, чем оценка себя мужчинами (меньше факторов). Также в факторной структуре оценки себя появляется больше новых, хотя и не самых весомых, факторов по сравнению с общегрупповыми.

Самым весомым в структуре групповой оценки себя в экстремальный ситуации является фактор «мужественность» (в структуре оценки себя в обычной ситуации он был третьим по весу). Возможно, что многие женщины считают гендерный стереотип мужского поведения в экстремальной ситуации очень значимым (табл. 4).

При сравнении СУ оценки себя в обычной ситуации обращает на себя внимание тот факт, что групповые оценки женщин по всем сходным дескрипторам (кроме самостоятельности) значимо выше, чем оценки мужчин. Наверное, по этой причине дескриптор «сильный» не вошел в СУ оценки себя группой мужчин, но вошел в СУ оценки себя женщинами.

Наиболее значимыми для оценки себя в обычной ситуации (список факторов в табл. 2) мужчины считают шкалы: «мужественность–женственность», «негативность–позитивность» и «эгоистичность–альтруистичность», что во многом соответствует гендерным стереотипам (табл. 5).

*Таблица 4*

**Семантические универсалии оценки себя в обычной ситуации (мужчины и женщины)**

| Мужчины в обычной ситуации | | | Женщины в обычной ситуации | | |
|---|---|---|---|---|---|
| № признака | Признак | Вес признака | № признака | Признак | Вес признака |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| 1 | Самостоятельный | 1,91 | 1 | Самостоятельный | 1,71 |
| 2 | Добросовестный | 1,79 | 2 | Добросовестный | 1,94 |
| 3 | Обаятельный | 1,61 | 3 | Обаятельный | 2,10 |
| 4 | Отзывчивый | 1,61 | 4 | Отзывчивый | 1,87 |
| 5 | Дружелюбный | 1,58 | 5 | Дружелюбный | 2,00 |
| 6 | Честный | 1,48 | 6 | Честный | 1,90 |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 7 | Энергичный | 1,82 | 7 | Общительный | 1,77 |
| 8 | Уверенный | 1,73 | 8 | Сильный | 1,61 |
| 9 | Справедливый | 1,61 | | | |
| 10 | Решительный | 1,55 | | | |
| 11 | Добрый | 1,45 | | | |

*Таблица 5*

**Семантические универсалии оценки себя в экстремальной ситуации (мужчины и женщины)**

| Мужчины в экстремальной ситуации | | | Женщины в экстремальной ситуации | | |
|---|---|---|---|---|---|
| № признака | Признак | Вес признака | № признака | Признак | Вес признака |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| 1 | Напряженный | 1,63 | 1 | Напряженный | 2,29 |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 2 | Энергичный | 1,91 | | | |
| 3 | Решительный | 1,75 | | | |
| 4 | Деятельный | 1,69 | | | |
| 5 | Справедливый | 1,47 | | | |
| 6 | Упрямый | 1,38 | | | |

Наиболее значимыми для оценки себя в обычной ситуации (список факторов в табл. 3) женщины считают шкалы: «коммуникабельность–некоммуникабельность», «правильность–неправильность» и «мужественность–женственность (оценка женственности)».

По количеству входящих в СУ групповых оценок видно, что оценка себя в экстремальной ситуации в группе мужчин является более согласованной. У женщин согласованной групповой оценкой себя в экстремальной ситуации является лишь показатель напряженности. Это также подтверждается тем фактом (см. табл. 3), что у женщин изменение оценки себя при попадании в экстремальную ситуацию является более радикальным, чем у мужчин.

Такое расхождение оценок себя в экстремальной ситуации может говорить как о большей дезинтегрированности представлений о себе у женщин при попадании в экстремальную ситуацию, так и меньшей критичности мужчин при построении ретроспективного представления о себе в экстремальной ситуации. Хотя сравнение оценок себя в обычной ситуации все же (у женщин большинство позитивных оценок себя выше) говорит скорее в пользу первого предположения (о большей дезинтегрированности).

**Выводы.** В целом по выборке испытуемые оценивают себя в экстремальной ситуации как менее позитивных, но более активных, чем в обычной ситуации.

В целом по выборке оценка себя в экстремальной ситуации является менее согласованной (дезинтегрированной), чем в обычной ситуации.

В группе женщин согласованность групповой оценки при сравнении оценок себя в обычной и экстремальной ситуации (по количеству дескрипторов, входящих в СУ) уменьшается гораздо сильнее, чем в группе мужчин (у мужчин с 11 до 8, у женщин с 8 до 1).

Факторная структура оценки себя женщинами в экстремальной ситуации (пять факторов) является более когнитивно простой, чем факторная структура оценки себя мужчинами (семь факторов).

Оценка себя женщинами при сравнении оценок в обычной и экстремальной ситуации изменяется более резко: большее изменение количества дескрипторов в СУ, меньшая преемственность (совпадаемость трех качеств дескрипторов у мужчин, полное отсутствие совпадаемости качеств у женщин), изменение количества факторов оценки, появление качественно новых факторов оценки.

Значительное количественное и качественное различие оценок себя в обычной и экстремальной ситуации в целом по выборке и по подгруппам свидетельствует о том, что взрослые испытуемые и на осознаваемом, рефлексируемом уровне (СУ), и на неосознаваемом, нерегулируемом уровне проявлений активности (факторная структура оценок) считают, что они в экстремальной ситуации являются «другими» (менее позитивными и социабельными, более напряженными и эгоистичным) и ведут себя «по-другому», чем в обычной ситуации.

**Изменение образа мира и образа жизни при переживании экстремальной ситуации**

1. Определения и модели образа мира.

Понятие «образ мира» было введено А.Н. Леонтьевым [8]. Образ мира предшествует конкретному акту восприятия, создает контекст, в котором воспринимаются предметы и явления, объединяет собой социальный и индивидуальный опыт, наполняет предмет значением. В наших работах [16] было экспериментально доказано, что субъективная составляющая образа мира структурирует и формирует восприятие: одни и те же предметы и события воспринимаются различными людьми как разные и, конечно, наделенные разной личностной значимостью. Интерпретация воспринимаемого обусловлена не столько логическим мышлением, сколько нашим индивидуальным образом мира. В ходе проведенных исследований нами были сформулированы шесть определений (по аспектам анализа) образа мира [16]. Образ мира – это: 1) понятие для описания интегральной системы значений человека. Образ мира построен на основе выделения значимого (существенного, функционального) для системы реализуемых субъектом деятельностей опыта (признаки, впечатления, чувства, представления, нормы и пр.); 2) понятие для описания интегрального идеального продукта процесса сознания, получаемого путем постоянной трансформации чувственной ткани сознания в значения ("означенивание", опредмечивание); 3) план внутренней деятельности субъекта; 4) индивидуализированная культурно-историческая основа восприятия; 5) субъективная прогностическая модель будущего; 6) образ всех образов, целостное представление о мире с пространственной и временной перспективой, выходящей за пределы непосредственного восприятия.

А.Н. Леонтьев [8] и другие авторы [14; 22 и др.] описывали двухслойную модель образа мира (две концентрических окружности): 1) ядерный слой (внутренний), амодальные структуры (образ мира, представление мира); 2) периферия, поверхностные структуры (картина мира, представления о мире).

В конкретных эмпирических исследованиях чаще используется более операционализированная трехслойная (три концентрические окружности) модель образа мира [2]: 1) внутренний ядерный слой – амодальный, целемотивационный комплекс; 2) срединный семантический слой; 3) внешний слой – перцептивный мир.

Особенностью глубинного ядерного слоя (целемотивационный комплекс) является его амодальность. Семантический слой не амодален, но целостен. Эта целостность определяется осмысленностью, означенностью семантического слоя. На уровне семантического слоя Е.Ю. Артемьева [1] выделяет *смыслы* как отношения субъекта к объектам перцептивного мира. Перцептивный слой (воспринимаемое) наиболее изменчив и подвижен, наполнен образами актуального восприятия. Перцептивный мир модален, осознается как множество упорядоченных в пространстве и времени движущихся объектов и отношений к ним (с ними), однако главными составляющими перцептивного мира человека являются внечувственные (познаваемые в опыте деятельности, а не только с помощью органов чувств) свойства предметов и ситуаций.

2. Образ жизни как индивидуальная система деятельностей человека.

Психологическое понятие «образ жизни» было введено нами [16] для описания всей системы актуально реализуемых субъектом деятельностей. Образ жизни одного и того же человека может существенно отличаться в разные периоды его жизни (ребенок-взрослый, студент-профессионал-пенсионер). В отличие от описаний образа жизни в философии, социологии и экономике динамика изменений психологического образа жизни зависит не только от общественно-исторического уклада, исторического периода, региона проживания, но и от профессии (моряк и учитель, политик и отшельник), пола, возраста, интересов, ценностей и других определяющих индивидуальность параметров.

**Определение:** образ жизни – система деятельностей, которые человек актуально реализует как субъект индивидуальной деятельности или в которые «включен» (субъектом которых являются общество, группа) в течение определенного жизненного периода, этапа или цикла (до изменения иерархии мотивов). Структура образа жизни детерминируется образом мира и, в свою очередь, детерминирует развитие образа мира.

В структуру образа жизни включены три уровня активности человека. 1. Уровень внутренней деятельности. 2. Уровень коммуникации. 3. Уровень практической деятельности.

На уровне *внутренней деятельности* пространство и время субъективно изменяются, мы можем думать о событиях, которые длились годами, в течение нескольких секунд, последовательность событий может быть изменена, произвольно изменены пространственные соотношения предметов, их расположение, размеры и свойства. На уровне *коммуникации* пространство, время и другие свойства реальности становятся согласованными: чтобы взаимодействовать с другим, нам необходимо синхронизировать наши ритмы, чтобы встретиться – договориться о месте (пространство) и времени; чтобы объясниться, мы должны согласовать значения явлений (слов, предметов, ощущений). На уровне *практической деятельности* мы должны соотнести свою деятельность со свойствами предметной реальности. Ритмы и свойства реальных предметов становятся решающими.

3. Изменения образа мира и образа жизни в экстремальных ситуациях.

Обобщая результаты наших исследований [16; 17] и исследований профессиональной специфики образа мира и образа жизни при деятельности в экстремальных условиях [3; 7; 21; 27; 30 и др.], сформулируем важный для дальнейших рассуждений и организации исследований тезис: *уровень психологической экстремальности ситуации для субъекта определяется уровнем изменений ядерного слоя образа мира.* Другими словами: даже при больших изменениях перцептивного и семантического слоев образа мира ситуация, не затрагивающая мотивацию, систему ценностей и смыслов субъекта, является для него слабо экстремальной или даже вовсе не экстремальной. Изменения ядерного слоя образа мира происходят именно в процессе деятельности в экстремальных ситуациях, в которых опыт деятельности наиболее тесно интегрирован с эмоциональными переживаниями. А далее, ядерные структуры образа мира как наиболее консервативные могут очень долго сохраняться в менее экстремальных условиях.

Очень серьезными являются изменения образа мира и образа жизни при переживании кратковременных и острых (с угрозой для жизни и здоровья, другого значительного ущерба для потерпевшего и его близких) экстремальных ситуаций. Такие ситуации характеризуются внезапностью, резким изменением условий (третий уровень образа жизни – практические взаимодействия) и коммуникации (второй уровень образа жизни). *Резкое изменение образа жизни ведет к кратковременному и сильному изменению образа мира.* В образе мира в период такого изменения не могут быть реализованы его обычные функции (перечень функций см. в работе [16]), главными из которых являются индивидуальный детальный прогноз ближайшего будущего и целостный недифференцированный прогноз отдаленного будущего. Более того, разрушается даже индивидуальная культурно-историческая основа восприятия. В таких условиях пострадавший не может ни адекватно воспринимать реальность, ни, тем более, адекватно действовать. Именно такое, быстрое изменение-разрушение образа мира (интегральной системы значений) является психологическим механизмом состояния шока (первая фаза переживания) и часто встречающегося у пострадавших длительного ощущения беспомощности.

С точки зрения анализа изменений образа мира и образа жизни термин (понятие) «фаза восстановления» не совсем правилен. Если образ мира изменился уже на ядерном уровне, то при организации длительной психологической помощи правильнее говорить не о восстановлении, а о построении нового образа жизни, соответствующего новому образу мира.

Психологические затруднения и кризисы характеризуются некомплементарностью слоев образа мира и уровней образа жизни [16]. С этой точки зрения ПТСР описывается как трудности (или невозможность) привести в соответствие целеполагание и уровень коммуникации и практических действий (например, неэффективные копинг-стратегии), что, в свою очередь, ведет к частичной неадекватности и невозможности избавиться от переживаний по этому

поводу. Попытки построить другие действия (тем более, деятельность) неизбежно актуализируют уровень целеполагания и мотивации, что ведет к периодическому возвращению травмирующих переживаний, их фрагментов или симптомов.

При эмпирическом изучении изменения образа жизни и образа мира людей, переживших экстремальную ситуацию, мы использовали специализированный 45-шкальный СД «Образ жизни» [19].

*Выборка:* 25 человек (от 17 до 33 лет). *Процедура:* испытуемому предлагалось заполнить три бланка СД «Образ жизни» со следующими стимулами: а) мой образ жизни *до* экстремальной ситуации; б) мой образ жизни *сразу после* экстремальной ситуации; в) мой образ жизни *в настоящее время*[*].

Оценки респондентами своего образа жизни «до» и «сразу после» экстремальной ситуации сделаны ретроспективно, все испытуемые прошли фазу восстановления (без специальной помощи), находились в стадии принятия пережитых ими ситуаций, могли обсуждать ситуацию, рассказывать о возможных вариантах своего поведения и отвечать на вопросы о полученном опыте. Исследование проводилось анонимно: указывались лишь пол, возраст, профессия и (по желанию) название экстремальной ситуации.

Полученные в результате проведенного исследования оценки образа жизни респондентами приведены в табл. 6.

Как мы видим из табл. 6, образ жизни до экстремальной ситуации и в настоящее время респонденты оценивают как «положительный», тогда как сразу после экстремальной ситуации он кажется им «отрицательным».

Такой признак образа жизни, как «нравственный», актуален и значим для людей во всех исследуемых периодах, причем можно отметить, что сразу после экстремальной ситуации его вес существенно падает (от 1,72 до 1,12), но потом становится наибольшим для оценки текущего образа жизни (1,96).

Дескрипторы «дружественный», «миролюбивый» и «сытый» важны для испытуемых в настоящее время и до экстремальной ситуации, но в период сразу после экстремальной ситуации эти параметры не выделяются в групповой оценке как существенные.

Также можно отметить, что **до** переживания экстремальной ситуации, наиболее весомым был признак «подвижный» (2,00), в то время как в настоящее время (после экстремальной ситуации) он вообще не входит в СУ. Вместо него наиболее весомой является оценка нравственности (1,96).

Рассмотрим структуру оценок образа жизни **сразу после** экстремальной ситуации. Самой весомой является оценка по параметру «истинный» (вес признака 1,72). Переживание экстремальной ситуации актуализирует именно это описание. Возможно, что переживание экстремальной ситуации позволяет людям ощутить и пережить себя «человеком-имеющим-эту-ценность».

Оценка образа жизни по критерию «истинный» и «настоящий» становится существенной в экстремальной ситуации и остается значимой после нее. Это говорит о том, что изменения образа жизни, произошедшие при переживании экстремальной ситуации, являются довольно устойчивыми.

При сравнении групповых оценок образа жизни *сразу после* переживания ситуации и *в настоящее время* остаются неизменными три дескриптора, которые были выделены в состоянии человека «сразу после» – истинность, нравственность, переживание жизни как «настоящей».

Выявленные факторы (параметры) оценки своего образа жизни испытуемыми «до экстремальной ситуации», «сразу после нее» и «в настоящее время» приведены в табл. 7.

Набор факторов оценки своего образа жизни поменялся после экстремальной ситуации. Параметры оценки образа жизни *до переживания* включают в себя несколько наиболее проявленных факторов, таких как: *полноценность*, *стабильность*, *упрямство*, *гуманность* и *позитивность*. В экстремальной ситуации оценка респондентов в первую очередь начинает исходить из того, насколько окружающая среда является опасной и неожиданной для человека. Об этом свидетельствуют факторы *угнетающий*, *незаурядный*, *меняющийся*, *стабильный.* Далее следует принципиально новый параметр оценки – *разумный/духовный*.

На основе данных табл. 6 мы видим, что часть изменений оценки своего образа жизни сразу после экстремальной ситуации закрепилась. В настоящее время, когда фазы переживания экстремальной ситуации пройдены, оценка своего образа жизни вовсе не является такой же, как до экстремальной ситуации: 1) значимо увеличился вес дескриптора «нравственный» – от 1,72 до 1,96; 2) исчезли из СУ дескрипторы «подвижный», «динамичный» и «интересный»; 3) вошли в СУ описания своего образа жизни дескрипторы «истинный», «настоящий», «осмысленный», «привлекательный» и «уважительный»; 4) дескрипторы «истинный» и «настоящий» вошли в СУ описания своего образа жизни сразу после экстремальной ситуации и «закрепились» на различных фазах переживания с увеличением веса, соответственно от 1,72 до 1,92 и от 1,04 до 1,92 (!); 5) дескрипторы «осмысленный», «привлекательный» и «уважительный» вошли в СУ на фазе принятия экстремальной ситуации.

[*] Эмпирический материал собран студенткой департамента психологии НИУ ВШЭ Шульга Д.П. в выполненной под нашим руководством курсовой работе «Сравнение самоотчетов и описаний окружающих о личностных изменениях человека после переживания экстремальной ситуации».

*Таблица 6*

**Семантические универсалии оценки своего образа жизни**

| До экстремальной ситуации | | Сразу после экстремальной ситуации | | Сейчас, в настоящее время | |
|---|---|---|---|---|---|
| Вес | Признак | Вес | Признак | Вес | Признак |
| Совпадающие качественно дескрипторы | | | | | |
| 1,72 | Нравственный | 1,12 | Нравственный | 1,96 | Нравственный |
| 2,00 | Подвижный | 0,92 | Подвижный | – | – |
| 1,92 | Положительный | – | – | 1,80 | Положительный |
| 1,88 | Сытый | – | – | 1,72 | Сытый |
| 1,68 | Дружеский | – | – | 1,72 | Дружеский |
| 1,56 | Миролюбивый | – | – | 1,68 | Миролюбивый |
| – | – | 1,72 | Истинный | 1,92 | Истинный |
| – | – | 1,04 | Настоящий | 1,92 | Настоящий |
| Различающиеся качественно дескрипторы | | | | | |
| 1,72 | Динамичный | 0,84 | Отрицательный | 1,92 | Осмысленный |
| 1,72 | Интересный | 1,60 | Обеспеченный | 1,76 | Привлекательный |
| – | – | – | – | 1,64 | Уважительный |

*Таблица 7*

**Параметры (факторная структура) семантической оценки своего образа жизни**

| До экстремальной ситуации | | Сразу после экстремальной ситуации | | Сейчас, в настоящее время | |
|---|---|---|---|---|---|
| Дисперсия, % | Общее название факторов шкалы | Дисперсия, % | Общее название факторов шкалы | Дисперсия, % | Общее название факторов шкалы |
| 11,2 | Полноценный – неполноценный | 19,1 | Угнетающий – поддерживающий | 23,0 | Угнетающий – поддерживающий |
| 10,7 | Стабильный – изменчивый | 10,5 | Заурядный – незаурядный | 10,7 | Социальный – асоциальный |
| 8,1 | Упрямый – гибкий | 8,9 | Неизменный – меняющийся | 8,8 | Удовлетворительный – неудовлетворительный |
| 7,3 | Гуманный – негуманный | 8,2 | Стабильный – непостоянный | 7,7 | Разумный – бессмысленный |
| 7,2 | Позитивный – негативный | 7,7 | Разумный – бессмысленный | 7,3 | Устойчивый – неустойчивый |
| 6,9 | Самостоятельный – зависимый | 6,3 | Обеспеченный – необеспеченный | 6,0 | Напряженный – расслабленный |
| 6,7 | Занимательный – скучный | 5,0 | Полноценный – неполноценный | 5,6 | Постоянный – изменчивый |
| 6,4 | Последовательный – непоследовательный | 4,7 | Интересный – скучный | 4,5 | Решительный – сомневающийся |
| 6,3 | Решительный – сомневающийся | 4,2 | Размеренный – скачкообразный | 4,0 | Радикальный – консервативный |
| 5,9 | Взволнованный – спокойный | 3,8 | Стойкий – неустойчивый | 3,9 | Негативный – позитивный |
| 4,9 | Мобильный – застревающий | 3,5 | Понимающий – непонимающий | 3,0 | Нравственный – безнравственный |
| 4,9 | Привлекательный – отталкивающий | 3,1 | Согласованный – рассогласованный | 2,7 | Альтруистичный – эгоистичный |
| 3,7 | Альтруистичный – эгоистичный | 2,9 | Нравственный – безнравственный | 2,4 | Упорядоченный – беспорядочный |
| – | x | 2,6 | Нудный – развлекающийся | – | x |

Еще более показательны данные табл. 7. Самый весомый параметр (фактор) оценки своего образа жизни изменился в экстремальной ситуации (переход от фактора «*полноценный – неполноценный*» к фактору «*угнетающий – поддерживающий*»), и это изменение закрепилось с увеличением веса фактора (от 19,1 до 23,0 % объясненной дисперсии результатов). Следующим идет фактор *асоциальный* (10,7 %), затем *неудовлетворительный* (8,8 %). Параметр оценки «*разумный – духовный*» (7,7 %) также сохраняется после переживания экстремальной ситуации. Испытуемые отмечали, что экстремальные ситуации, произошедшие с ними, наложили свой отпечаток на их мировоззрение, отношение к людям и периодически заставляют задуматься и вовремя остановиться, если совершается неправильное действие (которое осозналось как неправильное непосредственно в самой ситуации).

**Выводы.** Человек переживает ситуацию в качестве экстремальной, когда происходят глубинные и внезапные изменения ядерного слоя образа мира.

Изменения образа мира при переживании экстремальной ситуации соответствуют изменениям в образе жизни человека. Для реабилитации необходима (новый параметр реабилитации) адаптация к новому образу мира (понимание и прогноз) и образу жизни (практические действия).

На основе представленных эмпирических данных можно выделить следующие позитивные аспекты влияния опыта прохождения через экстремальную ситуацию: 1. Экстремальная ситуация позволяет осознать ценность своей жизни, ввиду чего наступает осознание новых аспектов своей жизни и принятие на себя ответственности за них. 2. После переживания экстремальной ситуации на первый план часто выходят духовные ценности, человек может переосмыслить свое отношение к жизни, отношения с другими людьми. Данное переосмысление произошедшего может способствовать формированию новых ориентиров, нового образа жизни. 3. Появляются новые знания, с помощью которых человек может принять меры, чтобы не допустить повторения пережитой экстремальной ситуации. 4. При переживании экстремальной ситуации люди оценивают себя как менее позитивных, но как более активных, напряженных. 5. Образ жизни оценивается во время экстремальной ситуации как отрицательный, тогда как до и после экстремальной ситуации – как положительный. Иными словами, экстремальная ситуация переживается людьми как «плохая», однако после нее люди чувствуют свою жизнь более «осмысленной», «истинной», «настоящей», «уважительной» и «привлекательной».

Самый весомый фактор (параметр) оценки своего образа жизни меняется в экстремальной ситуации (переход от фактора «полноценный – неполноценный» к фактору «поддерживающий – угнетающий»). Также полностью меняется факторная структура оценки.

Для более подробного изучения изменений образа мира, образа жизни и представлений о себе в экстремальной ситуации необходимо будет провести аналогичные исследования по типам экстремальных ситуаций, типам поведения в экстремальной ситуации (активное или пассивное) и выборкам (возраст, профессия и пр.).

**Рекомендации по организации длительной психологической помощи**

1. При оказании психологической помощи человеку, пережившему экстремальную ситуацию, требуется не только восстановление, как было принято считать ранее. Поскольку образ мира и образ жизни уже изменились на ядерном уровне, полный «возврат к прошлому» невозможен и не является единственным фокусом терапии. Напротив, усилия необходимо направить на сопровождение процесса построения нового образа жизни, который соответствует новому образу мира. Опубликованные в настоящей статье эмпирические данные показывают осознаваемые признаки (см. табл. 6) и мало сознаваемые параметры (см. табл. 7) изменения описаний своего образа жизни после переживания экстремальной ситуации.

2. Следовательно, необходимо направить фокус внимания клиента не только на травмирующие события и их переживания, но и на произошедшие изменения в восприятии, прогнозировании и действиях самого человека. Это поможет консультанту выявить изменения на каждом из уровней образа мира и образа жизни. Кроме вопросов традиционной консультативной триады: «Что чувствовал? Что думал? Что делал?», важно дополнительно спросить: «Что изменилось в переживаниях? В размышлениях? В действиях? В отношениях? В представлении о себе? В оценке себя».

3. При необходимости обсуждения (осознания) клиентом изменений себя (клиента), своего образа мира и образа жизни бланки ЛСД и ССД «Образ жизни» [19] (стимулы «До экстремальной ситуации», «Во время…» и «Сейчас», сравнение и обсуждение бланков) могут оказать и клиенту, и консультанту весьма существенную помощь. При отсутствии бланков можно провести ассоциативный эксперимент на эти же стимулы, но легче работать с бланками.

4. Искать не только пути восстановления, но и пути конструирования нового образа мира и образа жизни, новой самооценки на основе позитивно оцениваемых человеком изменений. Для преодоления состояния шока и ощущения беспомощности помогать восстанавливать и строить на основе нового образа мира функции прогнозирования и интерпретации происходящего (обсуждение ситуаций, цели и планы сначала простых действий и пр.).

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Артемьева, Е.Ю.* Основы психологии субъективной семантики / Е.Ю. Артемьева ; под ред. И.Б. Ханиной. – М. : Наука; Смысл, 1999. – 350 с.

2. *Артемьева, Е.Ю.* Описание структур субъективного опыта: контекст и задачи / Е.Ю. Артемьева, Ю.К. Стрелков, В.П. Серкин // Мышление. Общение. Опыт. – Ярославль : Изд-во Ярославск. ун-та, 1983. – С. 99–108.

3. *Бондарчук, Н.В.* Психологическое содержание старательского труда : дис. … канд. психол. наук / Н.В. Бондарчук. – Магадан : СВГУ, 2007. – 295 с.

4. *Величковский, Б.М.* Современная когнитивная психология / Б.М. Величковский. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 336 с.

5. *Выготский, Л.С.* Собрние сочинений. Т. 3. / Л.С. Выготский. – М. : Педагогика, 1983. – 368 с.

6. *Гинецинский, В.И.* Предмет психологии. Дидактический аспект / В.И. Гинецинский. – М. : Логос, 1994. – 214 с.

7. *Кадыров, Р.В.* Влияние боевых действий на личностные особенности профессиональных военнослужащих : автореф. дис. … канд. психол. наук / Р.В. Кадыров. – М., 2005. – 23 с.

8. *Леонтьев, А.Н.* Психология образа / А.Н. Леонтьев // Вестник МГУ. – 1979. – № 2. – С. 3–13. – (Серия 14. Психология).

9. *Лефевр, В.А.* Конфликтующие структуры / В.А. Лефевр. – М. : Советское радио, 1973. – 159 с.

10. *Мясищев, В.Н.* Психология отношений. Избранные психологические труды В.Н. Мясищев. – М. : Институт практической психологии, Воронеж : МОДЭК, 1995. – 356 с.

11. *Павлов, И.П.* Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / И.П. Павлов. – М. : Наука, 1973. – 661 с.

12. *Пергаменщик, Л.А.* Психологическая помощь в кризисных ситуациях : практикум / Л.А. Пергаменщик, Н.Л. Пузыревич. – Минск : Изд-во Гревцова, 2012. – 340 с.

13. *Падун, М.А.* Психическая травма и картина мира / М.А. Падун, А.В. Котельникова. – М. : ИП РАН, 2012. – 206 с.

14. *Петухов, В.В.* Образ мира и психологическое изучение мышления / В.В. Петухов // Вестник Московского университета. – 1984. – № 4. – С. 13–21. – (Серия 14. Психология).

15. *Пиаже, Ж.* Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – М. : Просвещение, 1969. – 659 с.

16. *Серкин, В.П.* Структура и функции образа мира в практической деятельности : дис. … д-ра психол. наук / В.П. Серкин. – М. : МГУ им. М.В. Ломоносова, 2005. – 356 с.

17. *Серкин, В.П.* Изменения образа мира и образа жизни при переживании экстремальной ситуации / В.П. Серкин // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : сб. науч. ст. 2-й Межрегион. науч.-практ. конф. с междунар. участием / под ред. Р.В. Кадырова. – Владивосток : Морской государственный университет, 2013. – С. 77–87.

18. *Серкин, В.П.* Представление о себе и критерии представления о себе в обычной и в экстремальной ситуациях / В.П. Серкин // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : сб. науч. ст. 3-й Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Р.В. Кадырова. – Владивосток : Морской гос. ун-т, 2014. – С. 201–210.

19. *Серкин, В.П.* Психосемантика : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.П. Серкин. – М. : Юрайт, 2016. – 318 с.

20. *Сидоров, П.И.* Психология катастроф : учеб. пособие для студентов вузов / П.И. Сидоров, И.Г. Мосягин, С.В. Маруняк. – М. : Аспект-Пресс, 2008. – 414 с.

21. *Симонова, Н.Н.* Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов нефтедобывающего комплекса (на примере вахтового труда в условиях Крайнего Севера) : автореф. дис. … д-ра психол. наук / Н.Н. Симонова. – М. : МГУ, 2011. – 42 с.

22. *Смирнов, С.Д.* Психология образа: проблема активности психического отражения / С.Д. Смирнов. – М. : Изд-во МГУ, 1985. – 231 с.

23. *Торндайк, Э.* Бихевиоризм / Э. Торндайк, Дж. Уотсон. – М. : АСТ-ЛТД, 1998. – 697 с.

24. *Узнадзе, Д.Н.* Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. – М. : Наука, 1966. – 451 с.

25. *Франселла, Ф.* Новый метод исследования личности / Ф. Франселла, Д. Баннистер. – М. : Прогресс, 1987. – 234 с.

26. *Фрейд, З.* Введение в психоанализ : лекции / З. Фрейд. – М. : Наука, 1989. – 456 с.

27. *Цыбаева, Л.А.* Психологические особенности «Я»-концепции офицеров, участников боевых действий, уволенных в запас : автореф. дис. … канд. психол. наук / Л.А. Цыбаева. – Хабаровск, 2005. – 24 с.

28. *Шадриков, В.Д.* Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. – М. : Логос, 1994. – 315 с.

29. *Шойгу, Ю.С.* Психология экстремальных ситуаций / Ю.С. Шойгу. – М. : Смысл, 2010. – 364 с.

30. *Шунькова, С.В.* Профессиональная специфика образа мира и образа жизни геологов : автореф. дис. … канд. психол. наук / С.В. Шунькова. – Магадан : СВГУ, 2011. – 22 с.

31. *Щедровицкий, Г.П.* Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М. : Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.

32. *Kelly, G.* The psychology of personal constructs / G. Kelly. – New York : Norton, 1955. – XVIII. – 1210 p.

# НАВОДНЕНИЕ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ В ФОКУСЕ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: НАМЕРЕНИЯ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ ПЕРЕЖИВАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ-КОНТРАКТНИКОВ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ 2013 Г.

***И.Ю. Махова***

***С.В. Яремчук***

***С.М. Ситяева***

**Махова Ирина Юрьевна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: miu60@mail.ru

**Яремчук Светлана Владимировна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: svj@rambler.ru

**Ситяева Снежана Михайловна** – кандидат биологических наук, доцент кафедры психологии образования Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: snejana-reg27@yandex.ru

Статья посвящена анализу мотивационного аспекта профессиональной деятельности военнослужащих контрактной службы в условиях экстремальной ситуации наводнения 2013 г. на Дальнем Востоке. Изучены намерения и эмоциональные реакции в экстремальной ситуации военнослужащих-контрактников с помощью их собственных ретроспективных оценок в сравнении с реакциями в этой же ситуации гражданских лиц. Получены факты, описывающие особенности переживаний и намерений контрактников в чрезвычайной ситуации. Представлены факты взаимосвязи намерений и преобладающих эмоций военнослужащих-контрактников. Полученные результаты позволяют определить некоторые критерии отбора претендентов на контрактную службу.

***Ключевые слова:*** военнослужащие контрактной службы, экстремальная ситуация, намерения, типы намерений, эмоциональные реакции, виды эмоций.

Военно-профессиональная деятельность – это особый вид трудовой деятельности, направленный на защиту Отечества. Исследователи структуры и особенностей этого специфического вида труда (М.И. Дьяченко, А.Г. Караяни, А.Г. Маклаков, А.М. Шелепов и др.) выделяют различные его компоненты, основными из которых являются: деятельность в боевых условиях (боевая деятельность) и деятельность в мирных условиях. Экстраординарность боевой деятельности очевидна, и поэтому обеспечение ее эффективности, несомненно, подразумевает специфические личностные и профессиональные качества военнослужащего [7; 8; 11; 12; 15 и др.]. Деятельность в мирных условиях как компонент военно-профессиональной деятельности также требует от военнослужащих отказа от привычных стереотипов поведения, присущих гражданским лицам [11: с. 154]. Особенностью этого компонента военно-профессиональной деятельности является постоянная готовность к выполнению профессиональных обязанностей в любых условиях и в любое время, при определенном ограничении информации и свободы волеизъявления, при непосредственном риске для жизни, что подразумевает присутствие постоянного психологического напряжения [2; 3; 5; 7; 8; 11 и др.].

Профессионализм военнослужащих заключается не только в безупречном несении обязанностей службы, но и в адекватных быстрых решениях в вероятностной среде, чрезвычайных обстоятельствах, в выборе вариантов развития военной профессиональной карьеры, связанном с согласованием своих возможностей, требований актуальной ситуации и интересов общества, во владении психологическими навыками саморегуляции в экстремальных ситуациях [2; 3; 5; 7; 8; 10; 11 и др.]. Характер воинской службы в условиях реорганизации

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда, проект № 15-06-10067.

Вооруженных сил России качественно меняется. Происходит стремительное внедрение в систему современной российской армии контрактной формы службы. Вместе с тем отмечается существенный дефицит информации о психологических особенностях военнослужащих-контрактников, что снижает эффективность принимаемых военно-управленческих решений, в том числе в экстремальных условиях [1–3; 5; 10; 12].

Современная реальность характеризуется большим количеством экстремальных ситуаций, происходящих с определенной периодичностью. Наводнение 2013 г. на Дальнем Востоке явилось той неожиданностью, которая, согласно периодическим прогнозам в СМИ, грозит своим повторением. Аномальный паводок охватил территории Амурской и Еврейской автономной областей, а также Хабаровского края. Более 190 тысяч человек пострадали от этого стихийного бедствия. Проявления реакций разных категорий людей в ситуациях такого рода представляют собой актуальную исследовательскую психологическую проблему, так как, с одной стороны, они недостаточно изучены, а с другой стороны, существует большое разнообразие типов личностных особенностей и реакций, требующих обобщения для эффективного управления ими. Экстремальная ситуация, исходя из толкования понятия «экстремальный» в словаре С.И. Ожегова, – это «необычная по трудности и сложности» для субъекта, имеющая для него большую значимость, которая объединяет объективные и субъективные компоненты. Объективно в этой ситуации представлены измененные неблагоприятные условия, а субъективные ее компоненты – психологические свойства, сложившиеся ценности, паттерны поведения человека. Субъективные компоненты экстремальной ситуации проявляются как торможение поведенческих реакций, падение организованности поведения, но может возникать и мобилизация сил, повышение работоспособности и качества деятельности. В.Д. Небылицын отмечал, что «…экстремальными или чрезвычайными условиями называются предельные, крайние значения тех элементов ситуации, которые в своих средних значениях создают оптимальный "фон" или, по крайней мере, не ощущаются как источник дискомфорта» (Цит. по: [15: с. 225–228]). А.Г. Караяни, А.Г. Маклаков и др. указывают, что пригодность к профессии военнослужащего связана именно с готовностью человека к деятельности в экстремальных условиях, так как подразумевает защиту граждан и страны от внутренних и внешних опасностей. Поэтому профессия военнослужащего требует психологической устойчивости, адаптивности, способности постоянно действовать в чрезвычайных обстоятельствах, в условиях высокого психоэмоционального напряжения [7; 8; 11].

Как показывают исследования Е.И. Будановой [2; 3], О.К. Белецкой [1], Л.Ю. Горохватского [5], И.Г. Ожерельевой [10], В.А. Фролова [12] и др., военнослужащие контрактной службы являются наиболее проблемной группой военнослужащих в аспекте психолого-педагогического, психофизиологического и профессионального ее функционирования в армии. В частности, в исследованиях Е.И. Будановой, Л.Ю. Горохватского обнаружено, что среднестатистический военнослужащий, проходящий службу по контракту, характеризуется как уверенный в себе человек, обладающий средним уровнем тревожности, сильным типом высшей нервной деятельности, однако не вполне устойчивый в стрессовых ситуациях [3; 5]. В исследовании Е.И. Будановой обнаружены факты следового эффекта после экстремальной ситуации именно у контрактников в форме повышенного страха [3]. Авторы отмечают, что имеет место снижение уровня личностного адаптивного потенциала, нервно-психической устойчивости, моральной нормативности, повышение агрессивности и враждебности военнослужащих контрактной службы, а также их невысокие коммуникативные навыки. В данном исследовании также обнаружено, что психологический дискомфорт военнослужащих, проходящих службу по контракту, проявляющийся в снижении их нервно-психической устойчивости, определяет их негативную оценку качества жизни. Вывод о несоответствии требованиям допуска к несению службы с применением боевого оружия психического статуса военнослужащих-контрактников на основе результатов психолого-физиологических исследований [3] определяет актуальность нашего исследования мотивационной сферы военнослужащих контрактной службы в условиях экстремальной ситуации.

Исследования М.И. Дьяченко, Ц.П. Короленко, В.И. Лебедева, Л.А. Китаева-Смык, посвященные влиянию стрессовых ситуаций на поведение людей, показывают, что их состояние динамично, характеризуется острыми эмоциональными реакциями, имеет место психофизиологическая демобилизация. Последствиями экстремальной ситуации часто являются изменения личности, связанные с искажением нравственного облика человека, снижением самоконтроля деятельности, демотивацией, депрессией и т.п. При этом характер психогенных явлений, их глубина зависят не только от содержания и опасности экстремальной ситуации, но и от свойств личности ее участников [4; 9; 16 и др.].

Основная проблема деятельности в экстремальной ситуации – это дезадаптация людей, их неэффективная саморегуляция. Г.Е. Журавлев, И.М. Фейгенберг,

Л.А. Регуш, С.Т. Посохова, Л.В. Куликов утверждают, что на эффективность адаптации личности в чрезвычайных условиях влияют как прогноз в отношении явлений, управление которыми невозможно (например, стихийные бедствия), так и успешная постановка целей, разработка планов, т.е. управление собственными действиями и их осознание, иными словами, – намерения человека. Намерение – это, согласно лексичекому значению, мотивационная основа деятельности, связанная с сознательным выбором цели, которая может быть отдалена во времени, а также осмысливанием своих действий.

Успешная адаптация и функционирование военнослужащих-контрактников определяет боеспособность российской армии, ее подразделений, а также морально-психологический климат в вооруженных силах. Важнейшую роль в адаптационном процессе контрактников к экстремальным условиям армейской службы играет эмоциональная сфера. Некоторые нарушения в этой сфере и приводят к дезадаптации контрактников и солдат срочной службы [13]. Вместе с тем проявления алекситимии, например, по мнению М.Г. Чухровой, И.И. Митрофанова, А.А. Боровинского, – профессионально ценное качество военнослужащего, так как обеспечивает высокий уровень адаптации военнослужащих к условиям службы в армии [13]. Исследования эмоциональных реакций контрактников и их намерений в экстремальных ситуациях позволят старшему офицерскому составу в дальнейшем эффективно управлять поведением контрактников, учитывая их особенности, направляя и корректируя процессы адаптации как к военной службе, так и к чрезвычайным внешним условиям.

Целью нашего эмпирического исследования явилось изучение эмоциональных реакций и намерений военнослужащих-контрактников в условиях экстремальной ситуации природного характера (наводнения 2013 г. на Дальнем Востоке) на основе их собственных ретроспективных оценок.

**Методика исследования.** Исследование проведено осенью 2015 г., спустя два года после наводнения. В качестве основных респондентов выступили 50 военнослужащих контрактной службы (мужчины в возрасте от 21 до 35 лет) одной из военных частей, базирующихся на территории г. Комсомольска-на-Амуре. Для выявления особенностей реагирования данной категории испытуемых использовали факты аналогичного реагирования 47 гражданских лиц (мужчины такого же возрастного диапазона). Респондентам для оценки собственных переживаний в период наводнения был предложен список эмоциональных реакций в алфавитном порядке, который включал разные эмоции, объединенные Е.П. Ильиным [6] в следующие группы: эмоции ожидания и прогноза (испуг, тревога, страх, ужас, отчаяние и др.), фрустрационные эмоции (разочарование, гнев, печаль, горе и др.), коммуникативные эмоции (стыд, вина, презрение и др.), интеллектуальные эмоции (удивление, интерес, любопытство и др.), эмоции, возникающие в деятельности (опустошенность, облегчение, беспомощность, стресс и др.). Шкала оценки состояний включала от 0 до 10 баллов с содержательной характеристикой крайних ее точек: 0 баллов – эмоция отсутствует, 10 баллов – эмоция ярко выражена. В анкету также были включены высказывания, отражающие возможные намерения военнослужащих-контрактников в случае повторения экстремальной ситуации. Предлагаемые высказывания относились к четырем группам: 1) уход от экстремальной ситуации или избегание проблем («После наводнения у меня появилось желание уехать из города», «Если наводнение повторится, я постараюсь уехать из города на это время»); 2) конструктивная активность («В ситуации наводнения я намерен активно действовать», «Если наводнение повторится, я буду помогать пострадавшим людям», «Если наводнение повторится, я буду помогать пострадавшим животным», «В случае угрозы затопления я намерен делать запасы продуктов и предметов первой необходимости», «После наводнения у меня появилось желание участвовать в ликвидации его последствий», «После наводнения у меня появилось желание участвовать в защите города»); 3) сохранение привычной активности («В ситуации наводнения я планирую жить как обычно», «В ситуации наводнения я буду сохранять спокойствие»); 4) активность, направленная на обмен информацией, или принятие позиции наблюдателя («В ситуации наводнения я буду вести фото- и видеосъемку происходящего», «Во время наводнения я буду активно обсуждать происходящее в социальных сетях»). Высказывания в анкете были представлены в случайном порядке, респондентам необходимо было оценить степень своего согласия с ними с помощью следующей шкалы: «да», «скорее да, чем нет», «скорее нет, чем да», «нет». При обработке каждому варианту ответов присваивалось от 1 до 4 баллов в соответствии со степенью выраженности каждого из намерений.

Кроме того, в бланк ответов были включены открытые вопросы о месте нахождения респондентов во время наводнения, их действиях в случае повтора наводнения, а также их оценка вероятности повтора экстремальной ситуации с помощью выбора варианта ответа (крайне низкая (0 баллов), низкая (1 балл), средняя (2 балла), высокая (3 балла)). Данные, полученные с помощью открытых вопросов, обрабатывались путем ранжирования вариантов ответов так: 1) от 0 до 1 балла по степени отдаления от места события; 2) действия в случае по-

втора наводнения оценивались по степени конструктивности и активности в баллах от 0 до 3.

Поскольку распределение данных для результатов обеих методик оказалось не соответствующим нормальному распределению, взаимосвязь между показателями рассчитывалась с помощью непараметрического критерия Спирмена (ρ) в программе STATISTICA 6.0.

**Результаты исследования и их обсуждение.** Анализ ретроспективных оценок переживаемых контрактниками эмоций в экстремальной ситуации наводнения 2013 г. показывает, что они не имеют яркой выраженности (рис. 1). Средние значения силы эмоций различных типов военнослужащих не превышают 2,7 баллов (максимальное значение составляет 10 баллов). Наибольшую выраженность имеют эмоции отрицательного прогноза военнослужащих контрактной службы: переживание опасности (среднее значение по выборке составило 3,6 баллов) и тревоги (3,3 балла). Гражданские лица демонстрировали наибольшую выраженность тех же эмоций отрицательного прогноза – переживания опасности (5,5 баллов) и тревоги (5,4 балла).

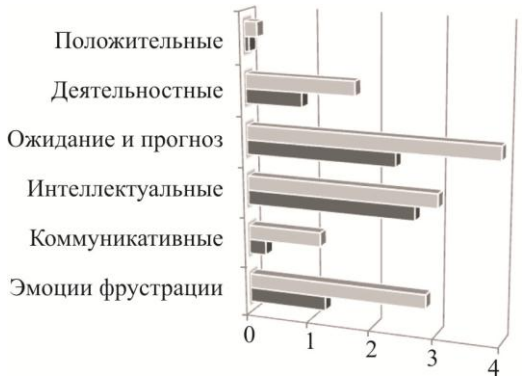


Рис. 1. Типы эмоций, переживаемых военнослужащими-контрактниками, в сравнении с силой эмоций гражданских лиц в ситуации наводнения 2013 г. на Дальнем Востоке (на основе ретроспективных оценок, %): □ – гражданские; ■ – контрактники

В воспоминаниях военнослужащих-контрактников наводнение является событием, не вызвавшим у них сильных эмоций. Значения по всем типам эмоций у гражданских лиц значительно выше, чем у контрактников, о чем можно судить на основе статистических критериев. Выявлены достоверные различия с помощью U-критерия Манна–Уитни в переживании различных фрустрационных, прогностических, деятельностных эмоций, а также отдельных коммуникативных (смирение $U = -2{,}4$, $p = 0{,}01$)) и интеллектуальных (неуверенность $U = -2{,}0$, $p = 0{,}04$) эмоциональных состояний.

Слабая выраженность эмоциональных состояний, как показывают исследования, является профессионально предпочтительным свойством военнослужащих [10; 12; 13]. Исследования показывают [13], что именно алекситимия (т.е. эмоциональная дефицитарность, неспособность испытывать эмоции, недостаточная сформированность эмоционального языка как средства мышления, недифференцированность самооценки и самоотношения, недостаточность рефлексии) обеспечивает высокую адаптационную способность военнослужащих. Авторы утверждают, что эти особенности психического склада личности, «…даже предрасполагая к психосоматическим нарушениям, не являются противоречащими военной службе, и даже наоборот, благоприятствуют ей» [13: с. 122]. Эмоциональные переживания в условиях армейской службы могут играть негативную роль в адаптации, выполнении боевого задания, снижать надежность воина.

Взаимосвязи между силой намерений военнослужащих-контрактников и ретроспективной оценкой эмоций, испытываемых ими в экстремальной ситуации, представлены в таблице. Анализ показывает, что намерение военнослужащих контрактной службы покинуть место развертывания чрезвычайных событий имеет отрицательные взаимосвязи с фрустрационной эмоцией замешательства ($\rho = -0{,}28$, $p = 0{,}05$), эмоциями отрицательного прогноза: испугом ($\rho = -0{,}38$), озабоченностью ($\rho = -0{,}37$) и страхом ($\rho = -0{,}32$). Иными словами, военнослужащие-контрактники выражали намерение навсегда или на время уехать из города, где разворачивалась экстремальная ситуация, находясь не в состоянии замешательства, не испугавшись, не испытывая страха и озабоченности.

Те военнослужащие контрактной службы, которые намеревались активно участвовать в защите города от стихии, также не испытывали прогностических эмоций опасности ($\rho = -0{,}30$), страха ($\rho = -0{,}36$) и тревоги($\rho = -0{,}38$), не были фрустрированы, о чем свидетельствуют значимо отрицательные связи с эмоциями замешательства ($\rho = -0{,}33$) и печали ($\rho = -0{,}28$).

Позиция наблюдателя военнослужащих контрактной службы значимо отрицательно связана с фрустрационными (гнев ($\rho = -0{,}35$), замешательство ($\rho = -0{,}51$) и печаль ($\rho = -0{,}36$)), прогностическими (испуг ($\rho = -0{,}41$), опасность ($\rho = -0{,}33$), страх ($\rho = -0{,}48$), тревога ($\rho = -0{,}50$) и паника ($\rho = -0{,}32$)) и интеллектуальной (неуверенность ($\rho = -0{,}41$)) эмоциями.

Иными словами, контрактники, движимые стремлением активно собирать информацию и делиться ею, чувствовали уверенность в себе, не печалились, не испытывали замешательства, не боялись и не паниковали.

*Таблица*

**Взаимосвязи между силой намерений военнослужащих-контрактников и ретроспективной оценкой эмоций, испытываемых ими в экстремальной ситуации (по критерию Спирмена)**

| Ретроспективные оценки эмоций, которые испытывали респонденты | | Группы намерений | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Намерения покинуть место событий | Намерения активных действий по преодолению последствий экстремальной ситуации | Намерения вести привычный образ жизни и сохранять спокойствие | Намерения занять позицию наблюдателя и собирать информацию о событиях |
| Фрустрационные | Безысходность | 0,11 | 0,05 | **0,32*** | 0,17 |
| | Гнев | –0,25 | –0,14 | –0,02 | **–0,35*** |
| | Горе | –0,16 | –0,15 | **0,50*** | –0,19 |
| | Депрессия | 0,02 | 0,02 | **0,37*** | 0,16 |
| | Замешательство | **–0,28*** | **–0,32*** | **0,31*** | **–0,51*** |
| | Печаль | –0,16 | **–0,28*** | **0,29*** | **–0,36*** |
| | Разочарование | 0,07 | –0,20 | 0,20 | –0,02 |
| | Растерянность | –0,16 | –0,11 | 0,21 | –0,11 |
| Коммуникативные | Вина | 0,10 | –0,05 | 0,25 | –0,01 |
| | Презрение | 0,19 | –0,18 | 0,11 | –0,09 |
| | Принятие | –0,12 | –0,09 | **0,47*** | –0,03 |
| | Смирение | –0,13 | –0,16 | **0,34*** | –0,15 |
| | Стыд | 0,10 | –0,05 | 0,25 | –0,01 |
| Прогностические | Испуг | **–0,38*** | –0,21 | 0,24 | **–0,47*** |
| | Опасность | –0,16 | **–0,30*** | 0,04 | **–0,33*** |
| | Озабоченность | **–0,37*** | –0,21 | **0,45*** | –0,24 |
| | Отчаяние | –0,15 | –0,20 | **0,34*** | –0,07 |
| | Страх | **–0,32*** | **–0,36*** | 0,17 | **–0,48*** |
| | Тревога | –0,16 | **–0,38*** | 0,22 | **–0,50*** |
| | Ужас | –0,12 | –0,12 | **0,30*** | –0,19 |
| | Паника | –0,19 | –0,26 | **0,28*** | **–0,32*** |
| Интеллектуальные | Интерес | 0,16 | –0,14 | 0,04 | –0,16 |
| | Любопытство | –0,03 | –0,08 | –0,01 | –0,14 |
| | Неуверенность | –0,28 | –0,19 | 0,10 | **–0,41*** |
| | Удивление | –0,04 | –0,14 | 0,05 | –0,18 |
| Возникающие в деятельности | Безразличие | –0,13 | 0,03 | 0,09 | –0,16 |
| | Облегчение | –0,05 | 0,15 | 0,23 | 0,20 |
| | Опустошенность | –0,10 | –0,05 | **0,44*** | 0,00 |
| | Отвращение | 0,01 | –0,11 | 0,20 | –0,04 |
| | Беспомощность | –0,15 | –0,08 | **0,47*** | –0,11 |
| | Стресс | –0,12 | –0,19 | **0,45*** | –0,11 |
| – | Благополучие | –0,10 | 0,01 | **0,31*** | 0,10 |
| | Радость | –0,05 | 0,15 | 0,23 | 0,20 |

*Примечание*: * – коэффициенты, значимые для $p \leq 0,05$.

Стремление контрактников вести привычную жизнь и сохранять спокойствие сопровождалось целым спектром эмоциональных переживаний: фрустрационными (безысходность ($\rho = 0,32$), горе ($\rho = 0,37$), депрессия ($\rho = 0,50$), замешательство ($\rho = 0,31$), печаль ($\rho = 0,29$)), коммуникативными (принятие ($\rho = 0,47$) и смирение ($\rho = 0,34$)), деятельностными (опустошенность ($\rho = 0,44$), беспомощность ($\rho = 0,47$), стресс ($\rho = 0,45$)) и положительными эмоциями (благополучие ($\rho = 0,31$)). Стремление сохранять спокойствие и вести привычную жизнь сопровождалось эмоциями отрицательного прогноза – озабоченностью ($\rho = 0,45$), отчаянием ($\rho = 0,34$), ужасом ($\rho = 0,30$) и паникой ($\rho = 0,28$). Можно предположить, что именно рефлексия контрактниками многообразия переживаемых ими отрицательных эмоций, возникших в длительной экстремальной ситуации, заставляла военнослужащих сохранять спокойствие и сосредоточиться на привычной жизни, выполнении своих повседневных обязанностей.

Анализ реакций контрактников на чрезвычайные обстоятельства в зависимости от степени приближенности к ним показал, что чем ближе военнослужащие-контрактники находились к местам, захваченным паводком, тем в большей степени они испытывали неуверенность ($\rho = 0{,}34$, $p = 0{,}01$) и в меньшей степени отчаяние ($\rho = -0{,}30$, $p = 0{,}03$). Иными словами, контрактники испытывали сомнения в правильности действий и принимаемых решений в чрезвычайных обстоятельствах, но не отчаивались. Кроме того, приближенность к условиям чрезвычайности повышает в сознании контрактников вероятность повтора наводнения ($\rho = 0{,}28$, $p = 0{,}04$).

Вероятность повтора наводнения также вызывала у контрактников множество эмоций. Чем выше степень вероятности повтора в сознании военнослужащих, тем в большей степени они испытывали фрустрационные эмоции (безысходность ($\rho = 0{,}35$), горе ($\rho = 0{,}34$), депрессия ($\rho = 0{,}44$), печаль ($\rho = 0{,}35$), разочарование ($\rho = 0{,}38$) и растерянность ($\rho = 0{,}41$)), а также эмоции, возникающие в деятельности (отвращение ($\rho = 0{,}32$), беспомощность ($\rho = 0{,}32$), стресс ($\rho = 0{,}34$)). Оценивающие выше вероятность наводнения испытывали не только озабоченность ($\rho = 0{,}43$) и отчаяние ($\rho = 0{,}31$) (прогностические эмоции), но и интеллектуальную эмоцию любопытства ($\rho = 0{,}34$).

Анализ структуры намерений военнослужащих по контракту в сопоставлении с результатами ретроспективных оценок гражданских лиц представлен на рис. 2.

Преобладающим намерением контрактников (выразили 42 % респондентов) является стремление покинуть территорию экстремальной ситуации на время наводнения или навсегда. Вместе с тем данное намерение твердо выразили лишь 8,5 % представителей гражданского населения, большинство из которых намерены осуществлять активные действия, связанные с защитой города от стихии и оказанием помощи пострадавшим (57,4 %). В наименьшей степени контрактники намерены осуществлять привычную активность (2 % респондентов). Сопоставление твердых и наиболее вероятных намерений военнослужащих контрактной службы, выраженных согласием с высказыванием в форме «скорее да, чем нет», где наиболее явно выступила позиция наблюдателя (в том числе обсуждающего ситуацию в социальных сетях (46,8 %)), а также их нежелание осуществлять привычные виды деятельности (42 % респондентов категорически не согласились с высказываниями типа: «В ситуации наводнения я планирую жить как обычно», «В ситуации наводнения я буду сохранять спокойствие») указывает на неконструктивную позицию контрактников в экстремальной ситуации.

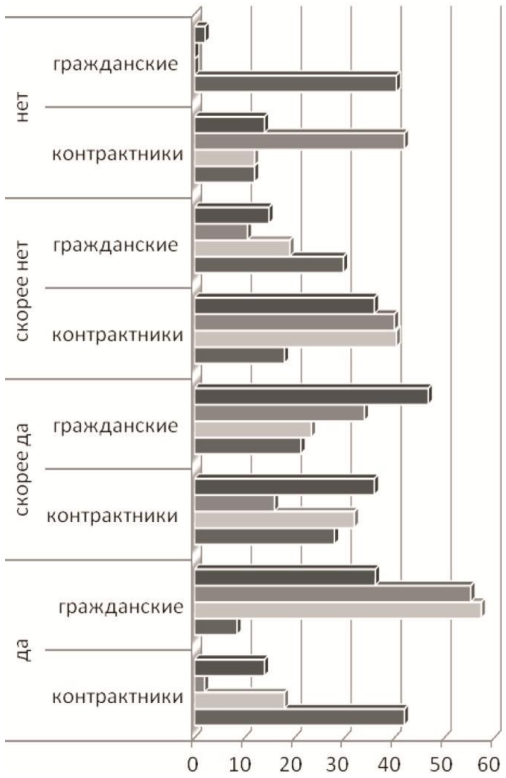


Рис. 2. Типы намерений военнослужащих-контрактников в сравнении с намерениями гражданских лиц в ситуации наводнения 2013 г. на Дальнем Востоке (на основе ретроспективных оценок, %): ■ – информационная активность; ■ – привычная активность; ■ – активные действия; ■ – выезд из города

Именно такими намерениями, как показывают исследования [9], выражены панические тенденции в поведении людей в пролонгированной ситуации: стремление покинуть место события, нагнетание обстановки через распространение непроверенной информации (слухи), неспособность сохранять спокойствие и вести привычный образ жизни.

Отвечая на открытые вопросы методики исследования о собственных намерениях и действиях в чрезвычайной ситуации, если наводнение повторится, контрактники также продемонстрировали выраженное намерение ухода от экстремальной ситуации, что подтверждает адекватность выводов о непрофессионализме их намерений. Степень конструктивности и активности действий, которые собираются предпринимать контрактники в ситуации повтора наводнения, напрямую связаны со стратегией избегания участия в преодолении чрезвычайных обстоятельств ($\rho = 0{,}42$, $p \leq 0{,}001$) и обратно коррелируют с их намерениями активно бороться с последствиями и помогать пострадавшим ($\rho = -0{,}34$, $p = 0{,}01$). Собственные намерения контрактников сопровождаются отсутствием испуга ($\rho = -0{,}32$, $p = 0{,}02$) и паники ($\rho = -0{,}30$, $p = 0{,}03$), а также снижением безразличия ($\rho = -0{,}32$, $p = 0{,}02$),

беспомощности (можно констатировать прилив сил ($\rho = -0{,}31$, $p = 0{,}03$)) и отсутствием растерянности (($\rho = -0{,}30$, $p = 0{,}03$).

Результаты исследования, таким образом, демонстрируют осознанно мотивированный вариант избегания военнослужащими контрактной службы участия в чрезвычайных событиях и преодолении их последствий. Данные результаты согласуются с выводами исследователей о невысоком уровне нервно-психической устойчивости и коммуникативного потенциала военнослужащих-контрактников [3; 5; 10; 12]. Отмечены снижение мотивации к совершенствованию профессиональной деятельности и ответственности за свои поступки, недостаточная мотивация выполнения служебных обязанностей, выявлены высокие показатели агрессивности и враждебности [3]. Это негативным образом влияет на организованность подразделения и может приводить к дестабилизации личного состава, что особенно важно в экстремальной обстановке.

**Выводы.** Воспоминания военнослужащих контрактной службы о наводнении 2013 г. не вызывают эмоциональных переживаний. Интенсивность эмоций военнослужащих в этой экстремальной ситуации значительно ниже в сравнении с переживаниями гражданских лиц. При этом наибольшую выраженность в обеих группах респондентов имеют эмоции отрицательного прогноза. Слабая выраженность эмоциональных состояний, как свидетельствуют исследования, является профессионально предпочтительным свойством военнослужащих [10; 12; 13]. Именно алекситимия (т.е. эмоциональная дефицитарность, неспособность испытывать эмоции, недостаточная сформированность эмоционального языка как средства мышления, недифференцированность самооценки и самоотношения, недостаточность рефлексии) обеспечивает высокую адаптационную способность военнослужащих.

Преобладающим намерением контрактников выступило стремление навсегда или на время уехать из города, где разворачивалась экстремальная ситуация. Причем гражданские лица данное намерение имели в наименьшей степени. Данное желание выражали контрактники, не находясь в состоянии замешательства, не испугавшись, не испытывая страха и озабоченности.

Намерение военнослужащих-контрактников вести привычную жизнь и сохранять спокойствие сопровождалось многообразием эмоциональных переживаний. Можно предположить, что именно рефлексия контрактниками многообразия переживаемых ими отрицательных эмоций, возникших в длительной экстремальной ситуации, побуждало военнослужащих сохранять спокойствие и сосредоточиться на привычной жизни, выполнении своих повседневных обязанностей.

Приближенность контрактников к месту катастрофических событий и условиям чрезвычайности повышает в их сознании уверенность в вероятности повтора наводнения и переживания сомнений в правильности действий и принимаемых решений в чрезвычайных обстоятельствах, уменьшая отчаяние как эмоцию отрицательного прогноза исхода событий.

Контрактники, оценивающие выше вероятность наводнения, испытывали не только прогностические эмоции, но и интеллектуальную эмоцию любопытства. Как известно, и прогностические, и интеллектуальные эмоции повышают эффективность адаптации в экстремальных ситуациях.

Анализ намерений военнослужащих в сопоставлении с намерениями гражданских лиц показал, что в длительной экстремальной ситуации природного характера участвующие в исследовании военнослужащие контрактной службы не намерены активно действовать, помогая пострадавшим людям и животным, сохранять спокойствие, собираются покинуть территорию чрезвычайности на время или навсегда, при этом проявляя информационную активность в обсуждении сведений и новостей, их сборе и распространении. Данные намерения могут быть интерпретированы как панические [9; 15].

Неконструктивность и асоциальность данных намерений военнослужащих-контрактников, на наш взгляд, заставляют задуматься о более тщательном отборе военнослужащих контрактной службы. Одним из критериев отбора на контрактную службу должна стать просоциальная направленность военнослужащих. Опыт катастрофических ситуаций мирного времени показывает, что основной мерой по предотвращению паники является не только превентивное обучение людей действиям в экстремальных ситуациях, но и специальная подготовка активных лидеров, способных в критический момент возглавить растерявшихся пострадавших и направить их действия на собственное спасение. Военные традиционно играют такую лидирующую роль в соответствии со своими профессиональными обязанностями. Поэтому бесстрастное стремление военнослужащих по контракту покинуть регион, рассудочное и твердое нежелание оказывать помощь пострадавшим и устранять последствия катастрофы составляют угрозу безопасности региона в чрезвычайной ситуации.

Вместе с тем выводы нашего исследования предлагаем рассматривать как основание постановки новых гипотез эмпирического исследования в отношении особенностей мотивационной сферы, личностных и моральных паттернов профессиональной деятельности военнослужащих-контрактников, так как репрезентативные характеристики выборки нельзя считать абсолютными.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Белецкая, О.К.* Психологические особенности адаптивности военнослужащих контрактной службы / О.К. Белецкая // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2012. – № 10(2). – Т. 8. – С. 181–184.

2. *Буданова, Е.И.* Исследование качества жизни, связанного со здоровьем, у военнослужащих, проходящих военную службу по контракту / Е.И. Буданова, В.И. Евдокимов, О.В. Перфилова // Вестник психотерапии. – 2007. – № 22. – С. 11–15.

3. *Буданова, Е.И.* Психофизиологические особенности здоровья военнослужащих-контрактников [Электронный ресурс] / Е.И. Буданова, Т.Ю. Дюдюн, Н.И. Еркин // Армия и общество. – 2013. – № 2 (34). – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/psihofiziologicheskie-osobennosti-zdorovya-voennosluzhaschih-kontraktnikov.

4. *Воробьева, К.И.* Психологический анализ переживания жителями Еврейской автономной области ситуации наводнения 2013 года / К.И. Воробьева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – № 4 (48). – С. 99–105.

5. *Горохватский, Л.Ю.* Анализ индивидуально-психологических характеристик военнослужащих контрактной и срочной службы / Л.Ю. Горохватский // Человек и образование. – 2009. – № 1. – С. 165–169.

6. *Ильин, Е.П.* Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 752 с.

7. *Караяни, А.Г.* Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – СПб. : Питер, 2006. – 480 с.

8. *Маклаков, А.Г.* Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогноз в экстремальных условиях / А.Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 16–24.

9. *Моляко, В.А.* Особенности проявления паники в условиях экологического бедствия/ В.А. Моляко // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13. – № 2. – С. 66–73.

10. *Ожерельева, И.Г.* Психологические особенности профессионального самоопределения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.03 / И.Г. Ожерельева. – М., 2006.

11. Психология и педагогика. Военная психология / под ред. А.Г. Маклакова. – СПб. : Питер, 2005. – 464 с.

12. *Фролов, В.А.* Психологические условия успешности профессионального становления сержантов, проходящих службу по контракту : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.03 / В.А. Фролов. – М., 2010.

13. *Чухрова, М.Г.* Алекситимия и ее влияние на адаптационный процесс в условиях воинской службы / М.Г. Чухрова, И.И. Митрофанов, А.А. Боровинский // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 2. – С. 120–122.

14. *Шапкин, А.* Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации / А. Шапкин, Л.Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 1. – С. 19–34.

15. Экстремальные ситуации и психогенные факторы военно-профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / А.М. Шелепов [и др.] // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 7-1. – С. 225–228. – Режим доступа: http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=31818 (дата обращения: 07.06.2016).

16. *Яремчук, С.В.* Эмоциональные реакции населения, подвергшегося воздействию паводка, в ситуации угрозы повторения данного события / С.В. Яремчук, С.М. Ситяева, И.Ю. Махова // Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : сб. науч. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Р.В. Кадырова. – Владивосток, 2015. – С. 433–442.

# РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА: ПСИХОЛОГИЯ РЕАЛЬНОСТИ

***Л.П. Лазарева***

**Лазарева Лариса Петровна** – доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и методики педагогического и дефектологического образования Тихоокеанского государственного университета (г. Хабаровск).

Контактный адрес: Larisa-mich@list.ru

В статье рассматриваются элементы структуры понятий «бескорыстие», «деликатность», «человечность», выделяются те, которые объективно являются неизменным предметом осмысления как людей педагогической профессии, так и вне ее. Показываются психологические акценты высоких качеств, их уместность и приемлемость в реальной педагогической практике.

***Ключевые слова:*** нравственное наполнение профессии педагога, активность, бескорыстие, вдохновение, грамотность, деликатность, доброжелательность, единство, жизнерадостность, здоровье, инициативность, компетентность, любознательность, мудрость, новаторство, ответственность, позитив, радушие, сочувствие, трудолюбие, увлеченность, фантазия, храбрость, целеустремленность, человеколюбие, щедрость, энтузиазм, я-ответственность.

Ни одна из профессий, освоенных за всю историю существования людьми, не несет в себе такой неистощимой потребности в человеческом нравственном наполнении, как педагог. Если задаться целью составления «поименного» списка должных высоконравственных качеств людей педагогической профессии, услугу могут оказать все буквы алфавита: *активность* – ценностная дефиниция личности, сочетающая в себе осознание цели организуемой деятельности и приложение духовно-нравственных сил, направленных на её достижение.

Интересна, сложна, романтична и даже таинственна история понятия «бескорыстие». *Бескорыстие,* во-первых, как констатирует Д.Н. Ушаков [5: с. 126], – отсутствие заботы о личной выгоде.

Во-вторых *бескорыстие* – способность приносить добро и пользу людям, не ожидая взамен личных выгод. Бескорыстие занимает особое место в ряду моральных качеств, поскольку характеризует все моральные отношения и является их универсальным свойством. И. Кант указывал, что собственно моральные поступки совершаются не просто «сообразно с долгом», но «ради долга». Действия человека могут внешне выглядеть сообразными с долгом, т.е. реализовывать ту или иную моральную норму, но на самом деле быть направленными на получение за это награды либо преследовать цель избежать наказания в случае невыполнения этой нормы. В таких ситуациях механизм моральной регуляции поведения человека отсутствует. Многие педагоги и психологи связывают нравственное становление личности ребёнка с переходом от действий, мотивированных желанием получить благодарность взрослых, к поступкам, осознанным как необходимые. А.С. Макаренко называл бескорыстные действия «поступком по секрету», когда человек понимает, что о его благодеянии никто не узнает. Личность, рассчитывающая на вознаграждение от общества, не видит смысла в бескорыстном поведении и стремится, чтобы обществу стало известно о её поступке. Поэтому важно воспитывать у ребёнка способность делать добро по убеждению, а не по расчёту. Бескорыстное поведение наиболее последовательно и устойчиво в любых жизненных ситуациях. Отсутствие бескорыстия в моральных отношениях между людьми превращает их в чисто утилитарные и меркантильные.

Противоположность бескорыстию – корыстолюбие, характеризующее поведение человека, который рассматривает свои поступки и взаимоотношения с окружающими с точки зрения личной выгоды. При этом свой собственный интерес приобретает первостепенное значение, а общественный интерес является лишь средством удовлетворения личных нужд либо вообще игнорируется [3]. В общем смысле, разделяемом нравственно настроенной частью современного общества, *бескорыстие* – внутренняя, как сознательная, так и бессознательная, направленность личности на делание добра ради добра, являющаяся в прямом смысле слова её органической потребностью.

Приводимая ниже история понятия *бескорыстие*, прослеженная автором статьи, помогает понять психологическую природу этого высоконравственного качества, выстраданного лучшими представителями человечества.

Прежде всего, зададимся вопросом: что есть бескорыстие в нынешнем сумбурном, растерявшем ценности обществе? Пиковая точка высочайшей нравственности? Рафинированный благородный эгоизм (есть и такие мнения)? Или просто норма человеческого поведения? Все эти вопросы далеко не праздные (и не риторического порядка) для думающего современника.

Первоначальный смысл слова «корысть» – добыча [6]. Следовательно, быть корыстным – стремиться к поиску «добычи», какого-то приобретения для себя. Бескорыстный – не ищущий добычи, а бескорыстие – внутренняя отчуждённость от стремления к «добыче» (приобретений какого-то порядка).

Тема бескорыстия проходит через всю историю славянской культуры, приобретая «аранжировку», характерную для каждого из её видов. В устном народном творчестве бескорыстие – чаще добродетель, вызывающая на себя злой удар темных сил, но побеждающая их, становящаяся победителем очередного раунда в вечном поединке добра и зла.

В святоотеческой (духовной) литературе бескорыстие – качество, неотъемлемое от облика истинно верующего человека, достигшего высот святости.

В научной (философия, психология) и художественной литературе бескорыстие – предмет изысканий сущности, сопровождаемый полемическими расхождениями.

Таким образом, условно определяются два направления, которые можно признать приоритетными началами в области осмысления существа бескорыстия – религиозное и научное. Первое исходит из Евангелия (проповеди Христа, деяния Апостолов), описаний жития святых, жизненных подвигов великих страстотерпцев. Второе – из дискуссионного анализа бескорыстия как реальности самого качества личности, так и его инвариантов, приемлемых в обычной жизни (апологет – Питирим Сорокин).

Первое направление выстраивает позицию бескорыстия за нравственную норму поведения человека, отступление от которого чревато наказанием, вплоть до смертельного.

«Некоторый же муж, именем Анания, с женою своею Сапфирою, продав имение, утаил из цены, с ведома и жены своей, а некоторую часть принес и положил к ногам Апостолов. Но Петр сказал: Анания! Для чего ты *допустил сатане* вложить в сердце твоё *мысль* солгать Духу Святому и утаить из цены земли? Чем ты владел, не твое ли было, и приобретённое продажею не в твоей ли власти находилось? Для чего ты положил это в сердце твоём? Ты солгал не человекам, а Богу. Услышав эти слова, Анания пал бездыханен; и великий страх объял всех, слышавших это» (Деяния. 5;5).

Духовно развитый человек, поднимающийся над миром мелких эгоистических интересов, интриг самолюбия, обедняющих душу, ленивой осторожности, не может не быть бескорыстным.

«Был человек, желавший – как многие – оправдать себя. Он спросил у Иисуса Христа: "Кто мой ближний?"» И Спаситель рассказал ему притчу…

Шёл странник из Иерусалима в Иерихон, и был схвачен разбойниками. Они сняли с него одежду – вероятно, единственное его достояние – и, избив, оставили его на дороге.

Вслед за этим бесчеловечьем следует другое, может быть, ещё худшее: идущие той же дорогой люди равнодушно проходят мимо лежащего, истекающего кровью человека. «Прошёл мимо» священник. Левит поступил ещё хуже: «подошёл», «посмотрел», полюбопытствовал, как страдает и умирает человек, и пошёл своей дорогой. В лице этих двух людей мимо израненного человека прошло как бы всё несострадательное человечество. Одна половина этого человечества ранила и бросила умирать на дороге, другая проходит равнодушно мимо его страданий.

Проезжал тем же путём около Иерихона Самарянин некто и, увидев на дороге окровавленного человека, сжалился над ним. «Перевязал ему раны», смягчив их маслом, промыв вином, «и, посадив на осла, привёз в гостиницу и позаботился о нём» (Лк. 10,34). Так говорит Евангелие.

После этого милосердный Самарянин мог бы уехать с чистой совестью. Но нет: на другой день, отъезжая, вынул два динария, дал содержателю гостиницы и сказал: «позаботься о нём». Казалось бы, теперь уж всё сделано им. Но совесть этого человека продолжает быть неудовлетворённой: он обращается к хозяину гостиницы и говорит ему: «если издержишь что более, я, когда возвращусь, отдам тебе» (Лк. 10, 35). Какое излучение истинной человечности.

Все могут поступать «так же»… Много и сейчас в мире около нас людей, израненных грехом, оскорблённых злом этого мира, лежащих и страдающих на разных дорогах. И нужно помочь им [1: с. 81–82]. Другое направление осмысления бескорыстия выразительно представлено Питиримом Сорокиным. Павел Кротов, исследователь наследия Сорокина, обращает внимание на автобиографию учёного как отражение альтруистической трансформации – теории, разработанной им.

Сорокин разрабатывает основные положения концепции, которая призвана предложить пути выхода из мирового кризиса. Отчаявшись найти в традиционных социологических теориях рецепты спасения от того апокалипсиса, к которому движется общество, Сорокин, предлагает теорию альтруистической любви как образец общественного механизма, противостоящего силам разрушения и зла. Будучи социальным психологом и классиче-

ским социологом, он представляет систему доказательств своего открытия, переплетая наблюдения и эксперименты в референтных группах с контент-анализом обширных статистических данных и обобщением исторических фактов. Однако, что любопытно, несмотря на глубоко личностный, индивидуализированный характер самой концепции, Сорокин остается вне предмета исследования. В этом смысле автобиографию можно рассматривать как научный труд, в котором Сорокин исследует в качестве объекта самого себя.

Значение альтруистической любви, типы и пути формирования альтруистической личности, закон поляризации и другие аспекты концепции созидательного альтруизма выстраивают автобиографическое повествование вокруг центрального вопроса, а именно: в какой мере жизнь самого автора может быть объяснена предложенной им теорией. Поэтому исторические факты, события личной жизни, трансформация научных взглядов переплетены в автобиографии воедино как своего рода магический шар, вглядываясь в который Сорокин пытается определить, является ли он сам альтруистической личностью, каким образом созидательная любовь вела его сквозь немыслимые жизненные испытания, что формировало его собственную морально-этическую систему, называемую интегрализмом.

Рассуждая о типах альтруистической трансформации, Сорокин выделяет три типа. Первый тип – «удачливые, которые с раннего детства проявляют очень скромное эго, удачно интегрированный ряд моральных ценностей и правильно выбранные социальные ассоциации с добродетельными людьми и группами. Подобно траве растут они в своем альтруистическом творчестве без всяких кризисов, катастроф и мучительных обращений». Второй тип – «катастрофические», или «поздние», альтруисты, чья жизнь разделяется на два периода: доальтруистический, предшествующий их обращению, и второй период, следующий за полной трансформацией личности, подготовленной дезинтеграцией их эго, ценностей и групповых аффилиаций и ускоренной катастрофами. Наконец, «промежуточные» альтруисты, которые находятся в постоянном поиске морального совершенства. «Этими тремя путями, – отмечает Сорокин, – значительная часть современного человечества движется к "позитивной моральной поляризации", необходимой для противостояния деструктивному процессу деморализации, или "негативной поляризации" другой части человечества»[1].

Пользуясь термином Питирима Сорокина «негативная поляризация», можно вернуться к истокам осмысления дефиниции «бескорыстие» и увидеть её сущность в противопоставлении порочному ряду: «корыстолюбие, себялюбие, сребролюбие, стремление к личной выгоде, меркантильность, стяжательство…». Применительно к бескорыстию как нравственному качеству педагога оно отражается в личностно-профессиональной позиции взрослого, видящего в ребёнке, прежде всего, человека – *любимого человека*, которому безвозмездно отдаётся тепло души без учёта отданного количества.

Но и этого не замечать нельзя, психологическая природа бескорыстия наполнена противоречиями, на которые указывает русский педагог В.Я. Стоюнин:

«Обыкновенно отцы и матери воображают, что они любят своих детей бескорыстно, но на самом деле это редко бывает. Если вы наряжаете своих детей, как куколок, с целью ими любоваться или вызвать восторг от посторонних людей, если вы доставляете им удовольствия, не соответственные их возрасту, вводите их в круг веселящихся взрослых, если вы ищете случай, где бы ваши дети могли бы отличиться перед другими, или услаждаетесь похвалами, расточаемыми им в их присутствии, то ваша любовь не бескорыстна: вы не замечаете, что здесь работает ваше тщеславие, которое воспитывает честолюбцев, людей поверхностных, не способных ни на какие движения без расчета на личные выгоды. Если вы приучаете ваших детей выпрашивать у вас ласками то, что доставляет им удовольствие или часто следует им по праву; если вы пользуетесь каждым случаем, чтобы повторять им мораль в общих фразах, а сами на каждом шагу противоречите себе, допуская в своих поступках обман, несправедливость и подобное; если вы безрассудно взыскательны к ним за каждый их проступок, который не согласуется с вашим понятием об **умнике**; если вы не допускаете в них никаких рассуждений и объяснений в свою защиту; если вы хотите, чтобы вас уважали ваши дети только за то, что вы их отец или мать, то ваша любовь и здесь не может назваться бескорыстной; ею управляет ваш эгоизм; вы думаете только о том, чтобы к числу ваших выгод или удовольствий присоединить и удовольствие от детских ласк или от сознания, что выполняете (хотя бы внешним образом) родительский долг; вы не допускаете к себе детей на такую близость, которая может угрожать вашему спокойствию, ценимому вами более всего; вы не даете вашим детям добра и **одолжаете** их с расчетом, что впоследствии они вам заплатят за него, может быть, с лихвой, и уже заранее твердите им о благодарности. А между тем такая ваша любовь воспитывает вам холодных лицемеров, которые будут ценить не только ваше, но и всякое чувство, насколько это будет им выгодно. Наконец, если ваша любовная забота о ребенке связывает каждый его шаг, если вы предупреждаете всякую его само-

[1] См. электронный ресурс: http://www.komi.com/IRSI/soroktxt.html.

стоятельную деятельность, если вы за него и думаете, и все делаете, исполняя в то же время и все его желания, если для вас имеет особую ценность внешняя обрядность, которая ставится в число нравственных правил и по которой, прежде всего, вами оценивается человек; если вы стараетесь оправдать вашего ребенка даже и в тех случаях, когда он проявляет неправду, обман и другие пороки, то ваша любовь далеко не бескорыстна: вы менее всего думаете о будущем…

Бескорыстная любовь может явиться только тогда, когда в любимом ребенке видят, прежде всего, **человека**, рожденного не для чьей-либо потехи, а для самого себя, для собственного счастья, для возможно полного выражения идеи человеческой жизни, человека, которому принадлежит будущее, но который в настоящем требует помощи, чтобы подняться, твердо встать на ноги и устроить свою судьбу согласно со своим человеческим назначением. Бескорыстная любовь не может действовать слепо, без рассуждений, без критики, потому что ей нужно приготовить человека для жизни, следовательно, ничего не измять, не испортить, не подавить в его человеческом образе. Она только питается надеждой, с которой лишь и соединяются ее умеренные похвалы для одобрения любимого ребенка (…) и потому разборчива в своих похвалах. Все остальное уже устраивается и складывается уже само собою; является и спокойная правильная жизнь, и дружелюбные беседы, и небесцельные рассуждения, вызывается любовь к людям; не оказывается и нужды во взысканиях или каком-нибудь гнете, а тем более в сильных наказаниях…» [4: с. 248–250].

Рождается образ-ассоциация: раскрытая тетрадь – прописи перед учеником, который, взрослея, из года в год, выполняет многолетнее задание: *«Подобрать определения к слову "Бескорыстие"»*. На страницах выведено: *человеческое, полное, абсолютное, необычайное, похвальное, прекрасное, благородное, великодушное, истинное, поразительное, редкостное, потрясающее, искреннее, великое, подлинное*… Пока написаны ещё не все слова…

Есть и такое прекрасное качество, без которого немыслимо педагогическое наставничество, как *вдохновение* – «вздох вознесения над обыденностью утомления, вызов бдению и сопению, плотности быто-течения; ощущение вдохновения – сожжение болотного воздуха тления. Вдохновение – оно и рождение….».

Безусловно, крайне необходима *грамотность* (сейчас в ходу термин «компетентность», а «грамотность» – слово с русским характером). «*Грамота* – умение читать и писать; иногда одно только первое – умение читать. Народ говорит: знать *грамоти*. Грамотой называется всякое царское письмо, писание владетельной особы; ныне рескрипт…. *Грамотный* – кто знает *грамоти,* умеет читать или читать и писать; первого называют *полуграмотным,* мало- или *скудограмотным*, а вовсе не умеющего – *не-* или *безграмотным* [2].

Ныне, в современном лексиконе, *грамотность* – обладание должной компетенцией в определенном деле; комплекс знаний, умений и навыков, способность передавать другим освоенные знания и опыт.

В этом же списке и *деликатность*, олицетворяющая собой понимание чувственно-эмоционального состояния другого человека, остерегающая от грубого вторжения в его внутренний мир (авторская версия).

Как свидетельствует «Краткий этимологический словарь русского языка» под редакцией Н.М. Шанского [6: с. 25], слово «деликатный» заимствовано из польского языка в Петровскую эпоху. Исходит из французского delicat – «нежный, изящный», восходящего к лат. delicatus – «изнеженный».

«Прорубленное» окно в Европу открыло виды на светские нравы, каковым, как считал великий реформатор, следует поучиться российским дворянам. Для удовлетворения потребностей все более европеизирующегося дворянства создаются разнообразные руководства, регламентирующие бытовой уклад высших социальных слоев. Их цель – привить хороший вкус, дать навыки культурного поведения и обращения. Примерами могут служить «Юности честное зерцало» и «Приклады, како пишутся комплименты разные». В этих книгах постоянно встречались и неологизмы, и заимствованные из европейских языков слова и выражения, перемежавшиеся с традиционными церковнославянизмами и архаизмами. «Деликатный» – одно из понятий, характеризующих уровень светской культуры.

Польский философ Владислав Татаркевич (1886–1980) в своей известной работе «История шести понятий» касается понятия «деликатность» «вскользь», упоминая его таким образом: «*Понятие возвышенного, как и понятие деликатности*, сформировалось в античной риторике, но в более позитивном воплощении. Возвышенный, или высокий (как его называл Т. Синко), стиль считался одним из самых высоких стилей высказывания, аналогично тому, как деликатный – самым низким. Его называли также великим и серьезным, и эти синонимы указывают на то, что возвышенное в древности понималось как величие и достоинство…» [8].

В другой версии: возвышенное рядом с прекрасным. Возвышенное стало основным лозунгом поэзии, а потом и изящных искусств. Оно также притягивало, и даже более чем прекрасное. Его определяли как способность увлекаться и воспарять духом, соединенную с величием мысли, глубиной чувств. Как в XVII в. *прекрасное и деликатное,* так в XVIII в. прекрасное и возвышенное были

главными категориям искусства [8]. Говоря о деликатности как понятии практической педагогической этики, многие современные исследователи и практики видят в ней средство предупреждения нравственных конфликтов (В.И. Журавлев, Л.Л. Шевченко и др.). «К нашему взрослому сведению приходится принять, что раздувается конфликт чаще именно взрослыми. А дети не могут жить в состоянии перманентной напряженности и ссор с близкими. И до тех пор, пока взрослые не выкажут своей непробиваемой нечуткости, не перейдут на грубые формы общения, дети стараются примириться с ними. Они согласны отступить и признать себя виноватыми, принять точку зрения взрослых, если те не высказывают ее в грубой авторитарной форме. Они верят в мудрость своих родителей, пишут им послания, в надежде, что над запиской родитель больше задумается. А какова реакция взрослых? Она может быть и такой: отец возвращает записку дочери с примечаниями о количестве допущенных ею грамматических ошибок! Болезненная реакция до сих пор хранится эмоциональной памятью выросшего ребенка» [7]. Деликатность органично вписывается в один ряд с такими личностно и профессионально значимыми качествами педагога, как тактичность, сдержанность, уважение к детям, родителям, коллегам, умение слушать и корректно устанавливать границы допустимого в разговоре. В то же время деликатность – это и умение промолчать, когда знаешь, что сказанные слова могут нанести душевную травму другому человеку. Но не нужно путать деликатность с неуверенностью в себе, дежурным конформизмом, т.е. способностью приспосабливаться к любой обстановке.

Отечественная история хранит память о чрезвычайно деликатном человеке Иннокентии Федоровиче Анненском (1855–1909). В 1879 г. И.Ф. Анненский окончил историко-филологический факультет Петербургского университета. Согласно воспоминаниям сына поэта, Валентина Кривича, Анненский знал 14 языков: «Конечно, одни, как французский и немецкий, он знал с детства, а древние были его... профессиональной специальностью, в других же... он только разбирался, конечно, в этот счет входили и языки славянские, но всего их было 14»[2].

Для Царского Села И.Ф. Анненский – знаковая фигура. Он входит в блистательную плеяду царскосельских поэтов Серебряного века вместе с А.А. Ахматовой, Н.С. Гумилевым и др. Но не все современники знали, что Анненский писал стихи, – это была его тайна. Так сложилась судьба, что государственный чиновник – директор гимназии – не мог открыто заявить о своем творчестве; в то время его поэзию могли принять весьма скептически. Поэтому свой первый сборник «Тихие песни» он опубликовал под забавным псевдонимом «Ник. Т – о», что было анаграммой его имени.

Для Царского Села начала XX в. Анненский был, прежде всего, педагогом и директором Классической Николаевской мужской гимназии, которая находилась на углу Малой и Набережной улиц (здание сохранилось). На посту директора гимназии Анненский находился 10 лет – с 1896 по 1906 г. Также он преподавал античную литературу в Мариинской женской гимназии, где в то время училась юная Анна Горенко, будущая поэтесса А.А. Ахматова. По ее воспоминаниям, из всей гимназической программы она более всего любила именно уроки Анненского. Ахматова стала его духовной ученицей, как впоследствии и Николай Гумилев. И.Ф. Анненский был блестящим лингвистом, филологом, переводил на русский язык Еврипида (бюст античного поэта всегда находился в кабинете директора), а также Гейне, Рембо, Верлена и других европейских поэтов. У Иннокентия Федоровича была казенная квартира на втором этаже гимназии, где он жил со своей семьей. Вдоль фасада была построена веранда, а во дворе разбит цветник – поэт очень любил цветы.

Ученики восхищались Анненским как педагогом. В своей педагогической деятельности он выходил за рамки жесткой официальной учебной программы: он стремился не просто дать знания, а привить искреннюю любовь к русской классической и античной литературе. Под чутким руководством педагога гимназисты ставили спектакли по произведениям мировой классики. Известный царскосельский литератор и искусствовед Эрих Голлербах писал, что Анненский пленял своих учеников высоким строем души, лирической и благородной (хотя сам Голлербах учился в Реальном училище)[3].

Рамки статьи не столь широки, чтобы позволить подробное описание сущности достоинств лучших профессиональных качеств учителя в их алфавитной переписи, остается только назвать их (хотя каждое из них – сокровищница психологии педагогического успеха). Это доброжелательность, единство (мыслей и чувств, себя и других), жизнерадостность, здоровье, инициативность, компетентность, любознательность, мудрость, новаторство, ответственность, позитив, радушие, сочувствие, трудолюбие, увлеченность, фантазия, храбрость, целеустремленность, человеколюбие, щедрость, энтузиазм, юмор, я-ответственность.

Попытка прийти к итоговому резюме обзора «идеальных» профессиональных педагогических качеств наводит на мысль о том, что все они – единое целое, имеющее в совокупности весомое пси-

[2] См. электронный ресурс: tsarselo.ru>content/o/read7167.html.

[3] Там же.

хологическое ядро *Человеколюбие*. Отсутствие его разрушает всю систему профессиональной со-деятельности «учитель–ученик» / «наставник–растущий» / «опытный–познающий» и лишает смысла концентрации психологических сил на каком-то отдельном качестве, какими бы преимуществами и достоинствами оно не обладало. И еще одна мысль: «алфавитный» подход к исследованию лучших профессиональных качеств педагога позволил сделать маленькое открытие (по крайней мере, таковым оно является для автора статьи): русский алфавит – не беспристрастная знаковая классификация, а живая система символов смыслов сопричастности деяний, которые должны быть направлены во благо человека. Истинный педагог-профессионал – это, образно говоря, «человек-оркестр» деятельной любви, где «оркестранты» – лучшие качества человеческой души.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Архиепископ Иоанн Сан-Францисский (Шаховской)*. Беседы с русским народом. – М. : Лодья, 2004.

2. *Даль, В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. Т. 1. А-З / В.И. Даль : под ред. проф. И.А. Бодуэна де Куртенэ. – М. : ТЕРРА – Книжный клуб, 1998. – С. 963.

3. Российская педагогическая энциклопедия / под ред. В.Г. Панова. – М. : Большая Рос. энцикл., 1993.

4. *Стоюнин, В.Я.* Луч света в педагогических потемках : избр. пед. соч. / В.Я. Стоюнин. – М., 1954.

5. Толковый словарь русского языка. В 4 т. Т. 1 / под ред. проф. Д.Н. Ушакова. – М. : ОГИЗ, 1935.

6. Краткий этимологический словарь русского языка : пособие для учителя / М.Н. Шанский [и др.]. – М. : Просвещение, 1971.

7. *Шевченко, Л.Л.* Практическая педагогическая этика. Экспериментально-дидактический комплекс / Л.Л. Шевченко. – М. : Соборъ, 1997.

8. Основы этики и эстетики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: media.is.urfu.ru>.

# КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ И САМОАКТУАЛИЗАЦИИ В ВУЗЕ

***Е.Ф. Ященко***

**Ященко Елена Федоровна** – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры прикладной психологии Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I (г. Санкт-Петербург).

Контактный адрес: elfed58@mail.ru

Анализируются карьерные ориентации будущих менеджеров. Дано описание взаимосвязей карьерных ориентаций студентов с ценностными ориентациями, интеллектом, личностными и самоактуализационными качествами. Рассмотрена проблема соответствия избранных студентами карьерных ориентаций направлению профессиональной подготовки. Намечены психологические компоненты карьерного развития будущих менеджеров.

***Ключевые слова*:** карьерные ориентации, управление, предпринимательство, профессиональная направленность, самоактуализация, ценностные ориентации, личностные качества, интеллект, профессиональное образование, студенты университета.

Психология труда активно занимается исследованием особенностей конкретной деятельности, профессионально значимых качеств личности (В.А. Гневашева, Э.Ф. Зеер, Е.П. Ильин, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, В.А. Бодров) [1–4; 13; 14], возможностей повышения профессионального и личностного потенциала, развития и становления профессионала (И.А. Менщикова, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, В.Д. Шадриков) [5; 6; 10; 16]. Актуальной остается также проблема профессионального выбора (А.И. Постовалова) [11], соответствия направления профессиональной подготовки студентов университета их карьерным приоритетам, ценностно-смыслового содержания профессиональной направленности (И.А. Менщикова, Н.А. Цветкова, Л.И. Шумская) [5; 15; 17], взаимосвязей карьерных ориентаций с личностными и самоактуализационными качествами (Е.Г. Щелокова, Е.Ф. Ященко) [18; 19]. Становление профессионала включает в себя тесно взаимосвязанные интересы и усилия общества и конкретного человека, участвующего в социально-экономическом развитии общества в процессе профессиональной социализации и самоактуализации личности в вузе (Е.Ф. Ященко) [19].

Карьера и личность взаимообусловливают друг друга: личность с определенными качествами предрешает линию профессии и карьеры, стратегию ее построения и развития.

Психологи выделяют различные этапы карьеры, причем самыми первыми определяют выбор карьеры и обучение в средних специальных и высших учебных заведениях, т.е. задолго до непосредственного исполнения трудовых обязанностей (Ю.П. Поваренков, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.) [2; 6–9].

В условиях вузовской подготовки будущих специалистов исследование карьерных ориентаций и их взаимосвязей с ценностями, личностными и самоактуализационными качествами чрезвычайно актуально, так как позволяет управлять образовательным и воспитательным процессами и корректировать их.

Под карьерными ориентациями понимается система личностных диспозиций по отношению к карьере и работе, выражающаяся через ценностные ориентации, установки и интересы, побуждающие к развитию деятельности в определённом направлении [9].

**Цель работы** – исследовать карьерные ориентации и их взаимосвязи с ценностными ориентациями, личностными и самоактуализационными качествами у будущих менеджеров в процессе обучения в вузе.

**Предмет исследования** – карьерные ориентации (управление, предпринимательство, служение, мастерство), карьерные векторы (карьера вверх и карьера вглубь), общая карьерная направленность, ценностные ориентации, интеллект, личностные и самоактуализационные качества.

**Объект исследования** – студенты второго курса факультета «Экономика и менеджмент» Петербургского государственного университета путей сообщения (ПГУПС) в количестве 20 человек.

**Гипотезы исследования**

Для будущих менеджеров приоритетными являются карьерные ориентации *управление* и *предпринимательство*, т.е. вектор *карьера вверх*.

Вектор *карьера вверх* предпочитают респонденты с хорошим и высоким уровнем интеллекта.

Вектор *карьера вверх* связан с такими ценностными ориентациями, как *высокий социальный статус и управление людьми, социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе, признание и уважение людей и влияние на окружающих*.

В процессе профессиональной социализации и самоактуализации в вузе карьерные ориентации

будущих менеджеров связаны с ценностными ориентациями, самоактуализационными и личностными качествами.

Сбор эмпирической информации осуществлялся с помощью следующего набора психодиагностических методик: опросника карьерных ориентаций (КарО) Н.Н. Мельниковой; многофакторного личностного опросника Р. Кеттелла (16 PF, форма С); самоактуализационного теста (САТ) Л.Я. Гозмана, М.В. Кроза, М.В. Латинской; методики диагностики реальной структуры ценностных ориентаций (цо) личности С.С. Бубновой; краткого отборочного теста (КОТ) В.Н. Бузина – всего 49 шкал.

**Результаты исследования и их обсуждение**

Сопоставление средних значений карьерных ориентаций показало, что максимально востребованными для будущих менеджеров являются карьерные ориентации *управление* и *предпринимательство*, что полностью подтверждает нашу первую гипотезу. Безусловно, так и должно быть, но, к сожалению, так не всегда бывает: абитуриенты не всегда осознанно выбирают свою специальность и с желанием по ней обучаются. В данном случае исследование карьерных приоритетов второкурсников указывает на соответствие избранного направления профессиональной подготовки содержанию будущей специальности (таблица).

*Таблица*

**Средние значение некоторых шкал исследования (n = 20)**

| Шкала | Среднее значение |
|---|---|
| Интеллект (КОТ) | 20,9 |
| Логическое мышление (К-В) | 5,05 |
| Управление | 12,95 |
| Предпринимательство | 10,85 |
| Служение | 10,45 |
| Мастерство | 10,6 |
| Карьера вверх | 23,8 |
| Карьера вглубь | 21,05 |
| Общая карьерная направленность (ОКН) | 44,85 |
| Чувство вины (К-О) | 5,55 |
| Доброта (К-А) | 5,3 |
| Самоуважение САТ-G) | 53,9 |
| Мягкость-жесткость (К-I) | 5,65 |
| Подозрительность-доверчивость (К-L) | 6,15 |
| Беззаботность (К-F) | 5,55 |
| Принятие агрессии (САТ-К) | 49,05 |
| Радикализм (К-Q1) | 5,5 |
| Компетентность во времени (САТ-А) | 48,55 |
| Внутренняя поддержка (САТ-В) | 45, 35 |
| Познавательные потребности (САТ-М) | 49,7 |
| Ценностные ориентации САТ-С) | 44, 5 |
| Любовь (цо) | 4,15 |
| Высокий социальный статус и управление людьми (цо) | 3,35 |
| Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе (цо) | 2,4 |

*Окончание таблицы*

| Шкала | Среднее значение |
|---|---|
| Общение (цо) | 3,4 |
| Признание и уважение людей и влияние на окружающих (цо) | 4,1 |
| Спонтанность (САТ-F) | 5,55 |
| Принятие себя (САТ-Н) | 51,75 |
| Зависимость от группы-самостоятельность (К-Q2) | 5,2 |
| Здоровье (цо) | 4,95 |
| Доминантность (К-Е) | 5,35 |
| Контактность (САТ-L) | 46,65 |

Задавать общественные процессы, управлять людьми, отвечать за их благосостояние – сложнейшие производственные задачи, решать которые способны только специалисты с высоким и хорошим интеллектом. Да и сам выбор экономической специальности, на наш взгляд, осуществляется прежде всего людьми с высоким интеллектом. Однако наши исследования показали, что это не так, по крайней мере, – уже не так [19]. Согласно интеллектуальным шкалам (КОТ и К-В) будущие менеджеры имеют только средний уровень интеллекта. Одно положительно – студенты связывают компетентность времени своей жизни с интеллектом, т.е. понимают, что интеллект предопределяет продуктивное проживание жизни (рис. 1).

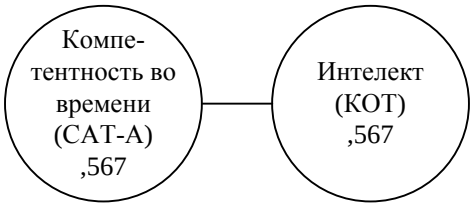


Рис. 1. Взаимосвязь базовой шкалы самоактуализационного теста
*Компетентность во времени с интеллектом*

Кроме этого, фактор *логическое мышление* (К-В) имеет десять взаимосвязей с переменными исследования: три положительные (*с любовью, радикализмом и социальной активностью для достижения позитивных изменений в обществе*) и семь отрицательных (*с общей карьерной направленностью, чувством вины, вектором карьера вверх, с предпринимательством, управлением, общением, высоким социальным статусом и управлением людьми*) (рис. 2).

Средний уровень интеллекта будущих менеджеров позволяет им любить, проявлять социальную активность для достижения позитивных изменений в обществе, обеспечивает умеренность в новаторстве, но вызывает чувство вины, не способствует формированию как общей карьерной направленности, так и карьерных ориентаций *управление* и

*предпринимательство*, общению и такой ценностной ориентации, как *высокий социальный статус* и *управление людьми*.

Рис. 2. Взаимосвязи фактора *логическое мышление* (К-В) со шкалами исследования

Карьерная ориентация *управление* имеет четыре взаимосвязи со шкалами исследования: три прямые (с личностным качеством *чувство вины* r = ,472 при $p \leq 0,05$; с ценностными ориентациями *высокое материальное благосостояние* r = ,717 при $p \leq 0,001$ и *высокий социальный статус и управление людьми* r = ,684 при $p \leq 0,001$) и одну обратную взаимосвязь – с *логическим мышлением* (К-В) r = –,606 при $p \leq 0,01$. Карьерная ориентация *предпринимательство* имеет три взаимосвязи с переменными исследования: одну прямую – с ценностной ориентацией *высокий социальный статус и управление людьми* (r = ,549 при $p \leq 0,05$) и две обратные – с самоактуализационным качеством *гибкость поведения* (r = –,549 при $p \leq 0,05$) и *логическим мышлением* (К-В) (r = –,464 при $p \leq 0,05$). Данные результаты характеризуют будущих менеджеров как ориентированных на управление и предпринимательство с целью достижения материального благосостояния и высокого социального статуса, однако при этом они испытывают чувство вины, сомневаются в себе, не обладают гибкостью поведения, чем ниже у них уровень интеллекта, тем больше стремление управлять и осуществлять предпринимательство. Возможно, для этих видов профессиональной деятельности нужен особый, оперативный, практический интеллект, но всё же будущим специалистам с высшим образованием необходимы сформированные мыслительные операции.

Результаты показали, что карьерные ориентации студентов-экономистов почти не связаны с ценностными ориентациями, самоактуализационными и личностными качествами. При этом данные шкалы между собой образуют множественные взаимосвязи, сосуществуя в направленности личности будущих менеджеров обособленно или параллельно с карьерными ориентациями никак не наполняя их ценностным и личностным смыслом.

Например, ценностная ориентация *признание и уважение людей и влияние на окружающих* имеет десять взаимосвязей с личностными и самоактуализационными шкалами: одну прямую – с *добротой* (К-А) (r = ,483 при $p \leq 0,05$) и девять обратных – с *компетентностью во времени* (CAT-A) (r = –,489 при $p \leq 0,05$), *внутренней поддержкой* (CAT-B) (r = –,518 при $p \leq 0,05$), *ценностными ориентациями* (CAT-C) (r = –,530 при $p \leq 0,05$), *гибкостью поведения* (CAT-D) (r = –,698 при $p \leq 0,001$), *спонтанностью* (CAT-F) (r = –,499 при $p \leq 0,05$), *самоуважением* (CAT-G) (r = –,570 при $p \leq 0,01$), *принятием себя* (CAT-H) (r = –,465 при $p \leq 0,05$), *принятием агрессии* (CAT-K) (r = –,562 при $p \leq 0,01$), *контактностью* (CAT-L) (r = –,633 при $p \leq 0,01$). Признание и уважение людей для будущих менеджеров важно просто как для добрых людей, причем это признание и уважение никак не связывается в их сознании с карьерой и профессиональной деятельностью. Более того, чем меньше они способны продуктивно распоряжаться временем своей жизни, брать на себя ответственность за свои поступки, принимать общечеловеческие ценности, реализовывать их в повседневной жизни, быть искренними в проявлении эмоций, уважать и принимать себя, достигать своих целей и правильно определять мотивы поведения других людей, тем в большей степени для них недоступно это *признание и уважение людей и влияние на окружающих*.

Та же тенденция определяется с ценностной ориентацией *социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе*, которая имеет шесть взаимосвязей с личностными качествами и одну взаимосвязь с ценностной ориентацией *любовь* (r = ,619 при $p \leq 0,01$). Выявлены следующие взаимосвязи *социальной активности* с личностными факторами: три прямые – с *добротой* (К-А) (r = ,460 при $p \leq 0,05$), *логическим мышлением* (К-В) (r = ,529 при $p \leq 0,05$), *радикализмом* (K-Q1) (r = ,457 при $p \leq 0,05$) и три обратные – с *мягкостью-жесткостью* (K-I) (r = –,606 при $p \leq 0,01$), *подозрительностью-доверчивостью* (K-L) (r = –,499 при $p \leq 0,05$), *зависимостью от группы-самостоятельностью* (K-Q2) (r = –,502 при $p \leq 0,05$). Добрые, достаточно умные и умеренные в своем новаторстве, способные любить студенты-экономисты, тем не менее, осознают, что социальная активность невозможна у лю-

дей с невыраженными характеристиками самостоятельности, реалистичности и проницательности. Ценностную ориентацию *социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе* они рассматривают с точки зрения своих личностных качеств, но не карьерных ориентаций.

Одним из профессионально значимых качеств менеджеров является общительность, коммуникативность. Общение как ценность имеет четыре взаимосвязи со шкалами нашего исследования: две прямые – с *самоуважением* (CAT-G) ($r = ,444$ при $p \leq 0,05$), *беззаботностью* (K-F) ($r = ,758$ при $p \leq 0,001$) и две обратные – с *логическим мышлением* (K-B) ($r = –,483$ при $p \leq 0,05$), *доминантностью* (K-E) ($r = –,467$ при $p \leq 0,05$). Студенты-экономисты воспринимают общение как возможность демонстрации своих положительных личностных качеств и приятного времяпрепровождения, но не своего интеллекта и настойчивости.

**Выводы**

1. Полностью подтвердилась гипотеза о том, что будущие менеджеры выбирают карьерные ориентации *управление и предпринимательство*, т.е. вектор *карьера вверх*. С этой позиции условия приема в университет и процесс обучения складываются благоприятно.

2. Не подтвердилась гипотеза о том, что вектор *карьера вверх* предпочитают респонденты с хорошим и высоким уровнем интеллекта. У будущих менеджеров выявлен средний уровень интеллекта, что не обеспечивает им уверенности в себе и самодостаточности.

3. Третья гипотеза подтвердилась в той её части, что вектор *карьера вверх* связан с ценностной ориентацией *высокий социальный статус и управление людьми*. Но не подтвердилась в том, что он также связан с *социальной активностью для достижения позитивных изменений в обществе* и *признанием и уважением людей и влиянием на окружающих*. Данные ценностные ориентации не стали содержанием карьерных предпочтений будущих менеджеров.

4. Не подтвердилась четвертая гипотеза о том, что в процессе профессиональной социализации и самоактуализации в вузе карьерные ориентации будущих менеджеров связаны с самоактуализационными и личностными качествами. Будущие менеджеры не полностью используют процесс обучения в университете для развития своей личности и самоактуализации. Выявлена всего одна, причем обратная, взаимосвязь самоактуализационного качества с карьерной ориентацией *предпринимательство*.

5. В структуре карьерных ориентаций будущих менеджеров почти нет места ценностям, личностным и самоактуализационным качествам. Карьерная направленность студентов-экономистов не включает в себя содержание общей направленности личности: ценностные ориентации, самоактуализационные и личностные качества. Карьера (профессиональный путь) пока не стала для будущих менеджеров ценностью и смыслом их жизни, тем поприщем, на котором будет развиваться и самоактуализироваться их личность.

Студенты связывают свою будущую карьеру с такой ценностной ориентацией, как *высокий социальный статус и управление людьми*, но не связывают с ценностями *признание и уважение людей и влияние на окружающих и социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе*. Однако еще Ф.У. Тейлор, родоначальник теории научного управления, самыми важными принципами научной организации труда считал следующие: «Увеличение комфорта и благосостояния человечества является главной целью производства. Предприниматели должны нести ответственность за соблюдение интересов всего общества, а не только их частного капитала» (Цит. по: [12: с. 18]).

Студентам факультета «Экономика и менеджмент» в ближайшие два года предстоит большая работа по профессиональной социализации и самоактуализации личности, которая будет включать в себя развитие интеллекта, рефлексивности, коммуникативных и волевых качеств, принятие своей профессиональной карьеры в ценностно-смысловое содержание своей личности.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Гневашева, В.А.* Молодежь России: особенности профессионального становления / В.А. Гневашева. – М., 2012. – 331 с.

2. *Зеер, Э.Ф.* Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академ. проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

3. *Ильин, Е.П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 310 с.

4. *Климов, Е.А.* Обзорная классификация профессий для информационного обеспечения профессионального самоопределения молодежи / Е.А. Климов // Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ; Логос, 2007. – С. 209–215.

5. *Менщикова, И.А.* Содержание субъектной позиции студента вуза как будущего профессионала / И.А. Менщикова // Современные исследования социальных проблем. – Электрон. журн. – 2012. – № 2. – Режим доступа: http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/2/menshchikova.pdf

6. *Митина, Л.М.* Психологические основы профессионального развития личности в системе «человек–образование–профессия» / Л.М. Митина // Человек – образование – профессия : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (6–8 июля 2009 г.) / под ред. Л.М. Митиной. – М. : ПИ РАО, МГППУ, 2009. – С. 10–15.

7. *Поварёнков, Ю.П.* Периодизация профессионального становления и реализации субъекта труда / Ю.П. Поварёнков // Человек – образование – профессия : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (6–8 июля 2009 г.) / под ред. Л.М. Митиной. – М. : ПИ РАО, МГППУ, 2009. – С. 18–22.

8. *Поваренков, Ю.П.* Профессиональное становление личности / Ю.П. Поваренков. – М., 1998. – 154 с.

9. *Поваренков, Ю.П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

10. *Поваренков, Ю.П.* Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков // Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабаншикова. – М. : ИП РАН, 2005. – С. 360–384.

11. *Постовалова, А.И.* Социально-психологическая структура готовности к профессиональному выбору у лиц юношеского возраста : дис. … канд. психол. наук / А.И. Постовалова. – Ярославль, 2010. – 235 с.

12. *Почебут, Л.Г.* Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.

13. *Пряжников, Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М. : Институт практической психологии, 1996. – 256 с.

14. Психологические основы профессиональной деятельности : хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М. : ПЭР СЭ; Логос, 2007. – 536 с.

15. *Цветкова, Н.А.* Профессиональное самоопределение личности на разных этапах становления профессионала : дис. … канд. психол. наук / Н.А. Цветкова. – Ярославль, 2005. – 196 с.

16. *Шадриков, В.Д.* Системогенетический подход к проблеме развития / В.Д. Шадриков // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : сб. науч. тр. V Всерос. науч.-практ. конф. (23–24 ноября 2011 г., г. Ярославль) / под ред. проф. Ю.П. Поваренкова. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2011. – С. 11–15.

17. *Шумская, Л.И.* Личностно-профессиональное становление студентов в процессе социализации : моногр. / Л.И. Шумская. – Минск : РИВШ, 2005. – 271 с.

18. *Щелокова, Е.Г.* Ценностно-смысловое содержание карьерной направленности : автореф. дис. … канд. психол. наук / Е.Г. Щелокова. – Ярославль, 2012. – 26 с.

19. *Ященко, Е.Ф.* Ценностно-смысловая концепция самоактуализации : дис. … д-ра психол. наук / Е.Ф. Ященко. – Ярославль, 2006. – 454 с.

# ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ «ЧЕЛОВЕК–ЧЕЛОВЕК»

***С.Р. Зенина***

***Ю.В. Бадалян***

**Зенина Светлана Рашидовна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Контактный адрес: s_zenina@mail.ru

**Бадалян Юлия Валерьевна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Контактный адрес: sfinkc1978@rambler.ru

В статье рассматриваются проблемы факторов профессионального самосознания специалистов в сфере «человек–человек». Описаны результаты исследования по выявлению факторов профессионального самосознания будущих специалистов, обучающихся по направлениям «Психология» и «Социальная работа». В результате исследования установлено, что факторы профессионального самосознания у будущих специалистов-психологов и социальных работников имеют как общие, так и отличительные особенности. Факторы профессионального самосознания будущих социальных работников отличаются направленностью преимущественно на профессиональную деятельность, тогда как в факторной структуре будущих психологов присутствует и личностный компонент.

***Ключевые слова:*** профессия, личностное становление, эффективность деятельности, самосознание личности, профессиональное самосознание личности, личность студента, профессионально важные качества, свойства личности, Я-концепция личности, факторы профессионального самосознания.

Процесс вхождения молодого человека в избранную им профессию – не только приобретение соответствующих трудовых навыков и умений, но и активное личностное становление, принятие профессии, вживание в нее. От того, как человек воспринимает и оценивает свою работу, свои достижения в определенной деятельности и себя в профессиональной ситуации, зависят и эффективность его деятельности, и его общее самочувствие. Поскольку профессиональное самосознание личности непосредственно связано с вопросами управления освоением профессиональной деятельностью и самоуправления в профессиональном развитии личности на различных этапах ее профессионального пути, то профессиональное самосознание личности является важным источником и механизмом её профессионального развития и самосовершенствования.

Проблема развития самосознания личности является одной из ключевых в современной психологии. Она широко обсуждается в рамках отечественных и зарубежных психологических исследований. Проблема развития профессионального самосознания, в отличие от развития самосознания в целом, специфичнее по своему содержанию и связана с профессиональной деятельностью личности – одной из основных форм жизнедеятельности человека.

Содержание профессионального самосознания составляет понимание субъектом именно тех свойств и качеств личности, которые необходимы для успешного выполнения профессиональной деятельности, т.е. профессионально важных качеств, отмечают А.К. Маркова и Л.М. Митина. Безусловно, для студентов разных профессий эти качества будут разными, но степень их осознания оказывает заметное влияние на выбор профессиональных задач, на ход выполнения деятельности и на уверенность личности в себе.

Общая тенденция динамики профессионального самосознания уже на этапе профессиональной подготовки проявляется в качественном и количественном усложнении когнитивных, аффективных и поведенческих его подструктур. Эти изменения происходят в разное время обучения с разной степенью интенсивности, в этом проявляется гетерохронность и динамика становления профессионального самосознания личности студента [1].

В отличие от самосознания в целом профессиональное самосознание специфичнее по своему содержанию. Если самосознание формируется в жизнедеятельности и общении с окружающими людьми и является результатом познания себя, своих действий, психических качеств, то профессиональное самосознание – это проекция всех структурных компонентов самосознания на профессиональную деятельность. Традиционно важным в структуре самосознания считается осознание психических качеств, особенностей личности. В профессиональном самосознании содержится понимание именно

тех свойств и качеств, которые необходимы для успешного выполнения профессиональной деятельности, т.е. профессионально важных качеств. Для разных профессий эти качества будут разными, но степень их осознания оказывает заметное влияние на выбор задач, на ход выполнения деятельности, на уверенность в себе.

Профессиональное самосознание включает представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу. В эти представления включаются характеристики человека, которые определяют успешность его деятельности. К ним относят профессионально важные качества, такие как индивидуально-психологические свойства и отношения личности. К индивидуально-психологическим свойствам относятся следующие свойства личности: сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, имажитивные, моторные, коммуникативные. Отношения личности включают отношение человека:

– к профессии;

– к себе как субъекту деятельности;

– другим людям (коллегам, начальнику, клиентам);

– объекту труда;

– предмету труда;

– средствам труда;

– условиям труда [3].

Поскольку профессиональное самосознание является частью общей Я-концепции личности, возникает вопрос об их соотношении. При решении этого вопроса учеными учитываются такие позиции, как место конкретной деятельности в жизни личности, место личности в этой деятельности, место личности в собственной жизнедеятельности, место профессионального самоопределения в жизненном самоопределении личности. Подчеркивается, что направление, в котором изменяется личность в процессе профессионализации, и движение личности к более общим целям и смыслам должны совпадать. При рассогласовании этих ориентаций возможна остановка личностного развития и расщепление сознания «для работы» и «для себя».

Е.В. Прокопьевой была предложена возможная классификация профессионального самосознания, построенная на основании различных вариантов соотношения профессиональной и общей Я-концепций личности:

– человек «шире» своей профессии, его профессиональная Я-концепция приближается к общей Я-концепции;

– человек «равен» своей профессии, его общая Я-концепция сужена до профессиональной Я-концепции;

– человек «уже» своей профессии, в его общей и профессиональной Я-концепциях представлены лишь отдельные стороны профессии.

С.В. Васьковская трактует профессиональное самосознание как особый феномен человеческой психики, обусловливающий саморегуляцию личностью своих действий в профессиональной сфере на основе познания профессиональных требований, своих профессиональных возможностей и эмоционального отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности. А.К. Маркова определяет профессиональное самосознание как комплекс представлений человека о себе как профессионале, это целостный образ себя как профессионала, система отношений и установок к себе как профессионалу [2].

Исследуя природу и генезис профессионального самосознания личности, О.В. Москаленко рассматривает четыре генеральных фактора:

– мотивацию к достижению высокого уровня профессионального мастерства;

– профессиональное субъективно ориентированное обучение;

– направленность личности на овладение данной профессией;

– оптимальный временной промежуток.

Исследование становления профессионального самосознания личности приобретает особую актуальность потому, что профессиональное самосознание является личностным регулятором профессионального саморазвития и самовоспитания личности, способности профессионала анализировать и оценивать свою деятельность и ее результаты, свои профессионально значимые качества. Особенность становления профессионального психолога состоит в том, что получение психологического образования не гарантирует напрямую качества его профессиональной деятельности, поскольку профессионализация специалиста в области психологии тесно связана с адекватностью развития таких личностных образований, как профессиональное самосознание, профессиональная идентичность, профессиональная Я-концепция. Чтобы состояться, специалисту в сфере «человек–человек» важно не только обладать знаниями, но еще и быть готовым личностно к их применению. Для будущих специалистов, находящихся в ситуации выбора дальнейшего конкретного профессионального пути, является важным осознание некоторых карьерных аспектов, существенно определяющих практическую деятельность [5].

Исследование было проведено на базе факультета социальных наук Амурского государственного университета. В исследовании приняли участие студенты двух направлений обучения: «Психология» и

«Социальная работа». Общее количество испытуемых 170 человек. Из них 78 испытуемых обучаются по направлению «Психология». Это студенты всех четырех курсов обучения. 92 студента обучаются по направлению «Социальная работа» (также студенты всех четырех курсов обучения).

Для исследования были использованы следующие методики:

– морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина);

– «Якорь карьеры» (Э. Шейн);

– «Личностная биография» (О.И. Мотков);

– тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (Д.А. Леонтьев);

– «Исследование карьерной самоэффективности» (адаптация Д. Бондаренко, Е. Могилевкина);

– опросник «Мотивация к карьере» (А. Ноэ. Р. Ноэ, Д. Баххебер; адаптация Е.А. Могилевкина) [6].

Описание результатов каждой из методик не представляется возможным, так как основная цель статьи выделить и описать факторы профессионального самосознания будущих специалистов в сфере «человек–человек».

Статистическая обработка данных исследования проводилась при помощи пакета «Статистика 10.0». Реализация задачи выявления факторов профессионального самосознания будущих специалистов осуществлялась посредством комплексного факторного анализа Principal components с последующим Varimax вращением данных. Оценки, полученные каждым протоколом, участвовали в процессе факторизации всех данных исследования, выраженных в числовых значениях.

Факторизация всех данных исследования позволила определить те скрытые на первый взгляд переменные, которые влияют на профессиональное самосознание испытуемых. Полученные результаты отражены в табл. 1, 2.

Выделенные факторы объясняют 76,77 % общей дисперсии. Наиболее весомый фактор был назван нами «Жизненные ценности». Данный фактор униполярен. Его наполнение составили следующие характеристики: материальное положение (0,916), активные социальные контакты (0,905), достижение (0,882), сфера общественной жизни (0,875), развитие себя (0,866), сфера увлечений (0,865), престиж (0,861), сфера профессиональной жизни (0,858), сфера образования (0,849), индивидуальность (0,840), сфера семейной жизни (0,827), духовное удовлетворение (0,713), креативность (0,664), менеджмент (0,610).

Данный фактор составили не только ценности и жизненные сферы, но и такая карьерная ориентация, как менеджмент. Человек с такой карьерной ориентацией стремится занять должность, которая позволит ему управлять различными сторонами (сферами) деятельности предприятия и его сотрудников.

*Таблица 1*

**Факторы профессионального самосознания психологов**

| № фактора | Название фактора | Вклад фактора (% общей дисперсии) |
|---|---|---|
| 1 | Жизненные ценности | 30,45 |
| 2 | Осмысленность жизни | 18,43 |
| 3 | Карьерные ориентации | 9,67 |
| 4 | Конструктивность личности | 7,42 |
| 5 | Направленность деятельности | 6,49 |
| 6 | Интеграция стилей жизни | 4,31 |

*Таблица 2*

**Факторы профессионального самосознания социальных работников**

| № фактора | Название фактора | Вклад фактора (% общей дисперсии) |
|---|---|---|
| 1 | Осмысленность жизни | 36,31 |
| 2 | Жизненные ценности | 16,33 |
| 3 | Карьерные ориентации | 8,61 |
| 4 | Конструктивность в профессии | 7,30 |
| 5 | Стабильность | 4,84 |

Следующий фактор был назван «Осмысленность жизни». Его наполнение составили характеристики, позволяющие составить представление о том, каковы цели и задачи человека и какими способами он их достигает, на кого возлагает ответственность за полученный результат. Данный фактор биполярен. Один его полюс представлен характеристиками общей осмысленности жизни, а другой – направленностью на общение.

Фактор № 3 назван «Карьерные ориентации». Он имеет следующее наполнение: служение (0,848), стабильность (0,770), альтруизм/эгоизм (0,740), профессиональную компетентность (0,740), процесс деятельности (0,723), вызов (0,668), автономию (0,542).

Профессиональное самосознание испытуемых психологов определяют именно данные карьерные ориентации, альтруистическая установка и направленность на процесс деятельности. В состав фактора вошли и имеют наибольшую меру связи с фактором те карьерные ориентации, которые являются ведущими в рейтинге для данной группы испытуемых.

Четвертый фактор был назван «Конструктивность личности». Наполнение фактора составили такие характеристики, как:

– общая конструктивность личности (0,904);

– жизненное самоопределение (0,853);

– трансформация личности (0,831);

– жизненная самореализация (0,763);

– гармоничность личности в жизни (0,684).

Данный фактор позволяет составить представление об осознанности и ясности жизненного самоопределения, продуктивности самореализации, по-

зитивности личностных изменений в процессе жизни, степени гармоничности личности.

Следующий фактор был назван «Направленность деятельности». Данный фактор биполярен. С одной стороны, деятельность направлена на себя (-0,846). С другой стороны, психическое напряжение (0,791) связано с направленностью на дело (0,684).

Шестой фактор назван «Интеграция стилей жизни». Наполнение данного фактора составляет единственная характеристика – интеграция стилей жизни (0,516). Наличие этого фактора и его наполнение свидетельствуют о важности для испытуемых баланса (гармонии) между различными сферами жизни.

Самый весомый фактор был назван «Осмысленность жизни». Наполнение фактора составили следующие характеристики: общий показатель осмысленности жизни (0,935), локус контроля Я (0,911), процесс (0,886), цели (0,879), результат (0,0,831), локус контроля жизни (0,755), эгоизм (0,600), ориентация на дело (0,757), служение (0,507). Этот фактор свидетельствует о наибольшем влиянии на профессиональное самосознание социальных работников осмысленности их жизни. Данная группа испытуемых демонстрирует определенную степень рефлексии. Придавая своей жизни осмысленность (постановка целей, оценка результата, интерес к действительности, определение зоны собственной ответственности), испытуемые стремятся выполнить работу как можно лучше. При этом работать они желают в той организации, цели которой не противоречат их собственным целям и ценностям.

Следующий выделенный фактор объясняет 16,33 % общей дисперсии. В него вошли такие характеристики, как сфера физической активности (0,853), сфера увлечений (0,849), сфера образования (0,822), достижение (0,731), развитие себя (0,723), престиж (0,719), индивидуальность (0,698), духовное удовлетворение (0,637), креативность (0,614), сфера общественной жизни (0,577), материальное положение (0,519), сфера семейной жизни (0,518), результат деятельности (0,596). Этот фактор был назван «Жизненные ценности». Отметим, что в содержание фактора не вошла такая жизненная сфера, как профессиональная. Для социальных работников значительно более важной является сфера общественной активности.

Третий фактор, объясняющий 8,61 % общей дисперсии, назван «Карьерные ориентации». Наполнение фактора: процесс деятельности (0,872), менеджмент (0,845), автономия (0,817), интеграция стилей жизни (0,738), предпринимательство (0,719), вызов (0,711), профессиональная компетентность (0,634). Необходимо обратить внимание на то, что содержание фактора составляют те карьерные ориентации, которые согласно данным описательной статистики не являются ведущими для социальных работников. В процессе выполнения профессиональной (или иной) деятельности испытуемые проявляют стремление к управлению процессом (людьми), к независимости (свободе в действиях), склонность к риску.

Следующий фактор назван «Конструктивность в профессии». Фактор униполярен. Социальные работники в сфере профессиональной жизни стремятся к самореализации, осознают необходимость перемен и демонстрируют готовность к изменению себя. Наполнение этого фактора составили следующие характеристики: трансформация личности (0,883), общая конструктивность личности (0,829), гармоничность личности в жизни (0,805), жизненная самореализация (0,800), жизненное самоопределение (0,789), сфера профессиональной жизни (0,659).

Пятый фактор «Стабильность» состоит из единственной одноименной характеристики. Наличие этого фактора свидетельствует о высокой значимости для социальных работников потребности в безопасности.

Таким образом, факторы профессионального самосознания у будущих специалистов-психологов и социальных работников имеют как общие, так и отличительные особенности. Факторы профессионального самосознания будущих социальных работников отличаются направленностью преимущественно на профессиональную деятельность, тогда как в факторной структуре будущих психологов присутствует и личностный компонент. Это может быть связано с различиями в профессиональной ориентации, в особенностях восприятия субъекта профессиональной деятельности. Кроме того, различия прослеживаются и в иерархии факторных структур. Для будущих социальных работников определяющим для профессионального самосознания являются смысловые характеристики, тогда как для студентов-психологов первостепенное значение имеют жизненные ориентиры и наиболее значимые сферы деятельности. Карьерные ориентации в факторных структурах обеих групп занимают равные позиции. Однако наполнение фактора свидетельствует о более альтруистичной направленности будущих психологов. Для будущих социальных работников фактор «Карьерные ориентации» является более практическим и материально ориентированным.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Елдышова, О.А.* Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления / О.А. Елдышова // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7. – С. 101–102.

2. *Климов, Е.А.* Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Институт практической психологии, 2005. – 400 с.

3. *Попова, Г.В.* Профессиональное самосознание будущих психологов в условиях выбора специализации / Г.В. Попова // Теория и практика управления социальными системами: философия, психология, педагогика, социология. – 2014. – № 3. – С. 114–122.

4. *Улыбин, С.В.* Психологические факторы, влияющие на профессиональную деятельность человека / С.В. Улыбин // Мир психологии. – 2008. – № 4. – С. 262–268.

# РАЗВИТИЕ РЕФЛЕКСИВНОСТИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМОГО КАЧЕСТВА У СОВРЕМЕННЫХ СТУДЕНТОВ РАЗНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

***Л.В. Яссман***

***В.П. Яссман***

***О.Л. Кубанова***

**Яссман Людмила Викторовна** – доктор психологических наук, профессор кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: yassman@yandex.ru

**Яссман Виктор Павлович** – кандидат психологических наук, доцент кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: yassman.vik@yandex.ru

**Кубанова Ольга Львовна** – магистрант кафедры общей, юридической и инженерной психологии Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: kubanovaol@ippk.ru

Статья посвящена мало разработанному вопросу развития в учебном процессе рефлексии у студентов, которая позволяет осознать подлинное назначение деятельности, сущность своей миссии в рабочем процессе. Исследуется влияние содержания образования на сформированность рефлексивности у студентов разных специальностей.

***Ключевые слова:*** рефлексивность, психическое свойство, индивидуальное качество, уровень развития, методика диагностики рефлексивности, структура личностных качеств, профессиональная управленческая деятельность, детерминационные эффекты рефлексивности.

**Актуальность.** Основой современной образовательной политики является формирование базовых компетенций будущего специалиста: информационной (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем); коммуникативной (умение эффективно сотрудничать с другими людьми); самоорганизации (умение ставить цели, планировать, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы); самообразования (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность). В описанной ситуации принципиально меняются цели образования. Теоретические по сути и энциклопедические по широте знания, которые долгое время были главной целью образовательного процесса, теперь становятся средством: знаниевый подход в образовании сменился компетентностным.

Модернизация системы российского образования выдвигает особые требования к личности будущего работника. Это обусловлено новыми и все более сложными задачами, стоящими перед учебно-воспитательными учреждениями. Признается важность профессионализма, наличие специальных знаний и широкой эрудиции, сформированность профессионального поведения в целом, включая эмпатию, психолого-педагогическую грамотность и профессиональную рефлексию (С.Х. Ассадулина, Л.И. Бершедова, А.А. Бодалев, Л.Ф. Вязникова, Н.А. Коваль, А.Б. Орлов, В.А. Сонин и др.).

Учитывая стрессогенный характер деятельности индивида в той или иной сфере, в ней потенциально заложена вероятность развития профессиональной деформации личности, что нарушает ее целостность, снижает адаптивность, ухудшает межличностное взаимодействие и отрицательно сказывается как на продуктивности деятельности в целом, так и на психологической адекватности поступков (М.А. Беребин, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Е.И. Рогов и др.).

Преодоление профессиональной деформации возможно посредством развития рефлексии, которая позволяет осознать подлинное назначение деятельности, сущность своей миссии в рабочем процессе, мотивы поступков – своих и коллег, последствия своего личностного влияния и своей роли, а также ответственность (Б.З. Вульфов, Н.В. Кузьми-

на, Ю.Н. Кулюткин, Д. Листон, В.И. Слободчиков и др.). Все это повышает интерес исследователей к проблеме преодоления деформации личности средствами профессиональной рефлексии.

Большое число прикладных исследований рефлексии, в том числе и в сфере педагогической деятельности, показывает отсутствие единой методологии понимания профессиональной рефлексии специалиста. В связи с этим результаты исследований нередко не соотносятся между собой и даже противоречат друг другу (Г.Г. Ермакова, Б.П. Ковалев, Л.А. Регуш, А.А. Реан, А.П. Сопиков, И.А. Стеценко и др.).

Профессиональная рефлексия пока еще остается недостаточно разработанной. Понятие «рефлексия» рассматривается в качестве объяснительного принципа для раскрытия психологического содержания различных феноменов и фактов, получаемых в экспериментальных исследованиях конкретных предметов психологического изучения:

- личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский и др.);
- деятельности (О.С. Анисимов, В.В. Давыдов, В.И. Слободчиков, А.А. Тюков, Г.П. Щедровицкий и др.);
- общения (А.А. Бодалев, А.А. Леонтьев, Л.А. Петровская, Е.М. Юмашева и др.);
- профессионального развития (Э.Ф. Зеер, В.Н. Мясищев, А.Б. Орлов, С.Л. Рубинштейн и др.).

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Теоретико-методологическую основу исследования рефлексии у студентов составили:

– субъектно-деятельностный подход, сторонники которого рассматривают личность как активного субъекта, автора и творца собственной жизни, ориентированного на самореализацию и саморазвитие (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.);

– ресурсный подход, в рамках которого рефлексивность рассматривается как один из ключевых ресурсов личности, позволяющих успешно совладать с трудными жизненными ситуациями; совладающее поведение и рефлексивность рассматриваются как взаимовлияющие ресурсы (Э. Фрайденберг, Ш.К. Левис, С. Хоббфол, К. Муздыбаев, М. Селигман).

В качестве эмпирических методов исследования применялись психодиагностические методики – методика А.В. Карпова «Уровень рефлексивности» – собственно рефлексивный компонент. В подходе А.В. Карпова рефлексивность выступает как метаспособность, входящая в когнитивную подструктуру психики, выполняя регулятивную функцию для всей системы, а рефлексивные процессы – как «процессы третьего порядка» (если счить процессами первого порядка когнитивные, эмоциональные, волевые, мотивационные, а второго порядка – синтетические и регулятивные). В его концепции рефлексия представляет собой наивысший по степени интегрированности процесс; она одновременно является способом и механизмом выхода системы психики за собственные пределы, что детерминирует пластичность и адаптивность личности.

А.В. Карпов пишет: «Способность к рефлексии можно понимать как умение реконструировать и анализировать понимаемый в широком смысле план построения собственной или чужой мысли; как умение выделять в этом плане его состав и структуру, а затем объективировать их, прорабатывать соответственно ставящимся целям» [6].

В данном подходе рефлексия есть синтетическая психическая реальность, которая является одновременно процессом, свойством и состоянием. По этому поводу А.В. Карпов отмечает: «Рефлексия – это одновременно и свойство, уникально присущее лишь человеку, и состояние осознания чего-либо, и процесс репрезентации психике своего собственного содержания» [6].

Многие авторы указывают на то, что именно включение рефлексивных функций в деятельность ставит индивида в позицию исследователя по отношению к собственной деятельности и не сводится ни к одной из них.

Рефлексия выполняет определенные функции. Ее наличие позволяет человеку сознательно планировать, регулировать и контролировать свое мышление (связь с саморегуляцией мышления), оценивать не только истинность мыслей, но и их логическую правильность; рефлексия позволяет найти ответы задач, которые без ее применения решению не поддаются.

Профессиональная деятельность человека, в отличие от других видов деятельности (игровой, учебной, трудовой), состоит в том, что она предполагает обязательную рефлексию на содержание предмета этой деятельности. Так, для психолога в этом качестве выступает психическая реальность человека. Профессиональная деятельность и рефлексия находятся друг с другом в неразрывном единстве: изменения в деятельности рано или поздно приводят к изменениям в рефлексии, изменения в рефлексии ведут к изменениям в деятельности. Рефлексию можно рассматривать как способность индивида войти в исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе как ее субъекту с целью анализа, осмысления, оценки ее эффективности и прогнозирования ее дальнейшего совершенствования [2].

Опыт подготовки студентов в вузе, в том числе и наш, показывает, что становление метарефлексивной позиции проходит у них со значительными осложнениями. Особенно актуально это в отношении рефлексивных, метакогнитивных компонентов профессионального сознания будущих педагогов-психологов.

Несмотря на то что процессы формирования профессиональной рефлексии в период профессионального обучения активно изучаются, целостных технологий, которые могли бы быть использованы в обучении студентов, пока не существует.

В нашем исследовании рефлексивности участвовали студенты разных специальностей. Студенты психологического отделения ДВГУПС (психологи) (36); студенты технических специальностей ДВГУПС (инженеры) (38 человек) и студенты Хабаровской духовной семинарии (пастыри) (24 человека). Всего 98 человек.

В качестве диагностического инструментария использовалась методика диагностики рефлексивности (Мдр) А.В. Карпова и В.В. Пономаревой [7], которая позволяет определить разные уровни развития этого качества: низкий, средний, оптимальный и завышенный.

А.В. Карповым выделены различные уровни рефлексивности в зависимости от степени сложности рефлектируемого содержания:

• *1-й уровень* включает рефлексивную оценку личностью актуальной ситуации, оценку своих мыслей и чувств в данной ситуации, а также оценку поведения в ситуации другого человека;

• *2-й уровень* предполагает построение субъектом суждения относительно того, что чувствовал другой человек в той же ситуации, что он думал о ситуации и о самом субъекте;

• *3-й уровень* включает представление мыслей другого человека о том, как он воспринимается субъектом, а также представление о том, как другой человек воспринимает мнение субъекта о самом себе;

• *4-й уровень* заключает в себе представление о восприятии другим человеком мнения субъекта по поводу мыслей другого о поведении субъекта в той или иной ситуации.

В целом у большинства испытуемых, участвовавших в исследовании, зафиксирован средний уровень развития рефлексивности.

Результаты диагностики продемонстрировали незначительные различия между исследуемыми группами.

Уровень рефлексивности у студентов разных специальностей представлен на рис. 1.

Из рис. 1 наглядно видно, что большинство респондентов обладают средним уровнем рефлексивности (4 и 5 стенов) по методике определения меры рефлексивности. Это означает, что большинство респондентов не испытывают явных проблем в оценке своих действий и поступков, а также действий и поступков других людей. Низкий уровень рефлексии свидетельствует о возникновении трудностей в общении с другими людьми из-за невозможности всегда точно понять другого, предсказать его реакцию. Эти люди мало задумываются о происходящем, о его причинах. Студенты семинарии в большей степени склонны обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выявлять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и будущем. Им свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно планировать ее и прогнозировать все возможные последствия. Вероятно также, что таким людям легче понять другого, поставить себя на его место, предсказать его поведение, понять, что думают о них самих.

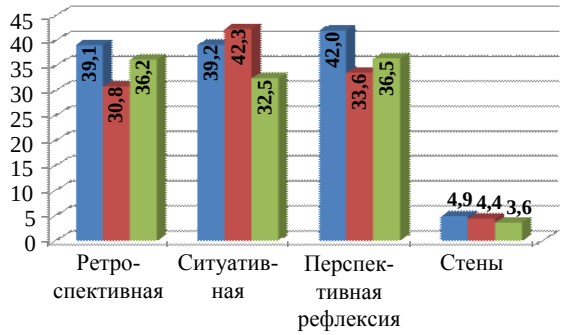


Рис. 1. Выраженность коэффициента рефлексивности у респондентов сравниваемых групп: – пастыри; – инженеры; – психологи

Большинство респондентов нашей выборки обладают средним уровнем рефлексии. Рефлексия собственной деятельности субъекта рассматривается *в трех основных формах* в зависимости от функций, которые она выполняет во времени: ситуативной, ретроспективной и перспективной рефлексии (рис. 2).

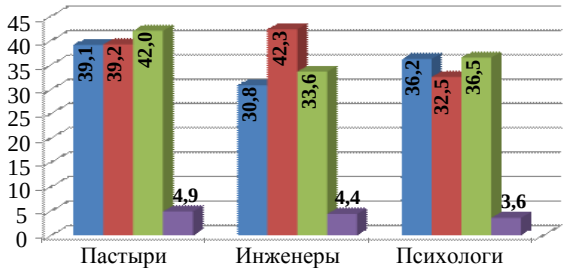


Рис. 2. Выраженность форм рефлексивности у студентов разных специальностей: – ретроспективная; – ситуативная; – перспективная рефлексия; – стены

У студентов ДВГУПС мы наблюдаем равное распределение направленности между ретроспективной рефлексией деятельности и рефлексией настоящей деятельности и незначительное преобладание перспективной.

У семинаристов статистически значимо преобладает перспективная рефлексия, которая соотносится: с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозировани-

ем вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее. Подчеркнем, что предложенная выше общая стратегия изучения проблемы рефлексии – именно в силу своего общего характера – может быть реализована лишь в комплексных и систематических исследованиях, в ряде их взаимодополняющих циклов.

У студентов технических специальностей (будущих инженеров) преобладает ситуативная рефлексия**,** которая обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

У психологов в равной степени выражено, как ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии – предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Эта рефлексия выражается, в частности, в том, с какой периодичностью и как долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем.

В результате проведенного исследования можно сделать ряд выводов.

У студентов разных специальностей зафиксирован различный уровень сформированности рефлексии.

Большинство респондентов получили средние результаты по тесту, что говорит о средней мере рефлексивности респондентов в данной выборке.

Анализируя формы рефлексии, мы установили, что у семинаристов преобладает ориентация на будущее, доминирует перспективная рефлексия, что может быть обусловлено высокой внутренней направленностью будущих пастырей на саморазвитие.

Также мы выяснили, что у студентов технических специальностей (инженеров) более развита рефлексия настоящей деятельности, которая позволяет оценивать ситуацию в данный момент времени.

Полученные данные не оправдали наших ожиданий относительно предполагающегося более высокого (оптимального или завышенного) уровня рефлексивности в соответствии с требованиями будущей профессии у студентов-психологов.

Полученные результаты позволяют говорить о недостаточном уровне развитости рефлексивности у студентов ДВГУПС. Отсюда вытекает задача формирования рефлексивных процессов, что будет способствовать повышению продуктивности решения профессиональных задач и проблем.

**Активное обучение как рефлексивно-гуманистический метод развития рефлексивной культуры.** О.Б. Модулина [12], исследуя логику и стадии становления рефлексивных процессов у педагогов, выделила пять уровней сформированности у них рефлексивной позиции: интуитивный, рецептурный, инструментальный, творческий, методологический.

Исходя из качественного описания этих уровней, можно констатировать, что студенты ДВГУПС находятся в проблемной зоне профессионализации, поскольку показывают относительно невысокие результаты метакогнитивности и рефлексивности.

В настоящей статье мы представляем некоторые методические приемы и способы, позволяющие педагогу более эффективно организовать деятельность студентов по приобретению ими комплекса рефлексивных универсальных учебных действий. Для удобства применения представляемой методической продукции мы выделили три блока:

1) учебное занятие;

2) анализ внеурочной деятельности;

3) примерные образцы диагностических вопросов, а также варианты коллективно-групповой самооценки.

Для развития рефлексивной культуры необходимо комплексное сочетание традиционных (лекционно-дидактических) и активных (в частности, тренинговых) методов обучения, причём последние должны иметь первостепенное и определяющее значение. Для оптимизации развития рефлексивной культуры Г.И. Якушевой и Н.М. Пинегиной был специально разработан и апробирован инновационно-гуманистический метод «Тренинг профессионального роста» [14]. В реальной практике гуманитарного образования необходимо изменить саму базовую конструкцию учебного процесса. Единицей такого процесса должны стать методы с определенной согласованностью целей обучающих и обучаемых, именно в совместной учебной деятельности можно задать такие способы разделения действий, когда становится необходимым не только пошаговое соотнесение индивидуального действия и его результата, но и своих действий с действиями партнера, а также совместных действий с ожидаемым результатом. Активное социально-психологическое обучение может рассматриваться как специфическое преломление идей формирующего эксперимента в специальной практике развития рефлексивной культуры методами

групповой дискуссии, рефлексивного сопровождения, методом рефлеинтервью или полилога, рефлексивно-игровыми методами. К рефлексивно-игровым методам традиционно относятся: инновационные игры (ИИ), организационно-деятельностные игры (ОДИ), организационно-мыслительные игры (ОМИ), организационно-обучающие игры (ООИ). Наиболее эффективным методом развития рефлексии в общении является социально-психологический тренинг (СПТ), цель которого – развитие рефлексивных действий. Для этого разработаны восемь ключевых методических подсказок.

1. Развитие рефлексивных умений на регулярной основе. После каждого занятия, мероприятия необходимо задать вопросы, обсудить прошедшее по любой из схем. Тогда этот процесс не будет каким-то неожиданным (а значит, таить в себе некую «разборку»), а станет привычным обсуждением.

2. Формирование установки на «отчетность», готовности ответить в любой момент на вопросы «Что ты делаешь?», «Зачем ты это делаешь?», «Каким образом ты это делаешь?» и т.д.

3. Создание атмосферы искренности, понимания разных мнений.

4. Формирования умения задавать вопросы самим себе.

5. Прием «Спроси себя». Особо надо отметить необходимость при постановке любого вопроса на понимание стремиться задавать его в противопоставлении своему опыту, например: «Почему так, а не (так, как это тоже/обычно/часто бывает)?»

6. Постоянная поддержка положительного эмоционального фона при интерпретациях, ролевых играх и дискуссиях.

7. Использование видеокамеры как средства пробуждения и активизации рефлексии.

8. Педагогическая поддержка, помощь.

**Заключение.** В период крупномасштабных социальных, политических и экономических преобразований важным условием эффективности преодоления кризисных проблемных ситуаций является повышение рефлексивной культуры специалистов в различных областях профессиональной деятельности, в частности в области практической психологии. Понятие «рефлексивная культура», разработанное в русле рефлексивно-гуманистического направления психолого-акмеологических исследований, трактуется не столько как культурное качество рефлексии, сколько как рефлексивное качество культуры современного человека, системы его общения, профессиональной деятельности и общества в целом. Именно такое понимание рефлексивной культуры объясняет возможность творческого отношения человека к своему профессиональному становлению, к себе как уникальной личности, способам своего общения с другими, культуре в целом. Данная трактовка рефлексивной культуры и послужила отправной концептуальной позицией в анализе особенностей профессиональной деятельности психологов и необходимости повышения их рефлексивной культуры.

Профессиональная рефлексия – это соотнесение себя, возможностей своего «Я» с тем, чего требует избранная (избираемая) профессия; в том числе – с существующими о ней представлениями. Эти представления подвижны – они развиваются. Она помогает человеку сформулировать получаемые результаты, предопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой профессиональный путь.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Барышева, Т.Д.* Развитие рефлексивных компонентов профессионального мышления педагогов-психологов в условиях преподавательской практики / Т.Д. Барышева // Психология образования: культурно-исторические и социально-правовые аспекты : материалы 3-й национал. науч.-практ. конф. В 2 т. Т. 1. – М., 2006. – С. 104–111.

2. *Берлянд, И.Е.* К постановке проблемы рефлексии как проблемы общения / И.Е. Берлянд // Методологические проблемы психологии общения : сб. ст. – М. : Наука, 1981. – С. 134–144.

3. *Бизяева, А.А.* Рефлексивные процессы в сознании и деятельности учителя : автореф. дис. … канд. психол. наук / А.А. Бизяева. – СПб., 1993. – 24 с.

4. *Герчикова, В.В.* Организация рефлексивных процессов в вузе / В.В. Герчикова // Проблемы рефлексии. Современные комплексные исследования. – Новосибирск, 1987. – 235 с.

5. Исследование рефлексии в отечественной психологии / под ред. И.С. Ладенко. – Новосибирск : НГУ, 1981.

6. *Карпов, А.В.* Рефлексивность как психическое свойство и методика её диагностики / А.В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–57.

7. *Карпов, А.В.* Психология рефлексивных механизмов управления / А.В. Карпов, В.В. Пономарева. – М. : ИП РАН, 2000. – 282 с.

8. *Карпов, А.В.* Психология метакогнитивных процессов личности / А.В. Карпов, И.М. Скитяева. – М. : ИП РАН, 2005. – 352 с.

9. *Кислицына, Т.А.* Организация рефлексивных процессов в самовосприятии студентов / Т.А. Кислицына // Проблемы логической организации рефлексивных процессов. – Новосибирск, 1986. – С. 196–197.

10. *Крылова, Н.Б.* Формирование культуры будущего специалиста / Н.Б. Крылова. – М. : Высш. шк., 1990. – 144 с.

11. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. – 312 с.

12. *Модулина, О.Б.* Рефлексия как способ вхождения педагога в инновационную деятельность. / О.Б. Модулина // Народное образование. – 2008. – № 4. – С. 160–166.

13. *Петровская, Л.А.* Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.

14. *Пинегина, Н.М.* Рефлексивная культура психолога : учеб. пособие / Н.М. Пинегина. – Воронеж : ВГУ, 2005. – 79 с.

# РАЗВИТИЕ У ШКОЛЬНИКОВ ТОЛЕРАНТНОСТИ В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

***Л.Ф. Вязникова***

***О.А. Гульм***

**Вязникова Любовь Федоровна** – доктор психологических наук, профессор кафедры теории и практики социально-гуманитарных технологий Педагогического института Тихоокеанского государственного университета (г. Хабаровск).

Контактный адрес: lviaz@inbox.ru

**Гульм Ольга Анатольевна** – социальный педагог гимназии № 6, магистрант 2-го курса Педагогического института Тихоокеанского государственного университета (г. Хабаровск).

Контактный адрес: qulm.olqa@mail.ru

В статье раскрываются сущность понятия межкультурной компетентности, роль толерантности в процессе эффективного взаимодействия и взаимопонимания между людьми в поликультурной среде, обосновывается необходимость влияния на интегральные характеристики учащихся: переживания, смыслы, ценности. На примере реализации конкретного проекта показаны возможности и эффекты использования социального проектирования в поликультурном пространстве образовательного учреждения.

***Ключевые слова:*** межкультурная коммуникативная компетентность, толерантность, поликультурное пространство образовательного учреждения, социальное проектирование, проект, переживания, смыслы.

Есть все основания утверждать, что в современном мире всё более актуальной становится проблема личностных коммуникаций. Представляется уместным вспомнить работу С.Л. Рубинштейна «Человек и мир», главная идея которой заключается в том, что базовой смыслообразующей характеристикой человека является его *способ отношения к другому человеку*. Именно это составляет основную ткань человеческой жизни, её сердцевину. Восприятие и интерпретация других людей определяются ценностями и уровнем духовной культуры личности. И потому разговор о межкультурной компетентности в современных условиях – это в первую очередь размышление о воспитании духовной личности. Всё остальное – следствие.

Безусловно, прав Ю.Д. Железнов, считающий, что если бы индивид мог прежде всего переживать себя как гражданин мира и гордиться успехами всего человечества и если бы все системы воспитания в мире были направлены на осознание общечеловеческой ситуации и уважение любого Человека как такового, независимо от цвета кожи, принадлежности к сословию, вере и партии, был бы сделан огромный шаг вперёд по пути преодоления конфликтов и уменьшения зла в мире [6]. Это, разумеется, вовсе не исключает любви к своему Отечеству, к малой Родине, любви «к родному пепелищу». Однако вне стремления каждого человека к духовно-нравственному совершенствованию истинный патриотизм, связанный с пониманием того, что «все мы в одной лодке», легко может перерасти в лжепатриотизм и даже национализм [5].

Неожиданные уродливые социальные проявления постперестроечного периода показали, насколько смутными были наши представления о таких массовых явлениях, как национализм, национальная ненависть, локальные межгосударственные, межрегиональные и межгрупповые конфликты. В современных условиях социальная среда модифицируется уже при жизни одного поколения. Налицо рост миграционных и демографических процессов, увеличение числа этнически смешанных семей, многонациональных коллективов и т.д. Закономерно встаёт вопрос о возможности эффективного взаимодействия и взаимопонимания между людьми в поликультурной среде, о развитии толерантности как основе межкультурной компетентности учащихся.

Всё чаще на страницах газет и по телевидению появляются публикации и репортажи об экстремистской деятельности, о расовой, национальной, религиозной вражде. К сожалению, в подобных распрях нередко участвуют молодёжь и подростки. Сегодня проблема толерантности является одной из наиболее актуальных и широко обсуждаемых во всем мире.

Толерантность – качество, характеризующее отношение к другому человеку как к равнодостойной личности и выражающееся в сознательном подавлении чувства неприятия, вызванного всем тем, что

знаменует в другом *иное* (внешность, манера речи, вкусы, образ жизни, убеждения и т.п.). Толерантность предполагает настроенность на понимание и диалог с другим, признание и уважение его права на отличие [7]. Толерантность как основа культуры общения является необходимым условием взаимопонимания и единения внутри общества с различными культурными традициями, религиозными и политическими убеждениями. Вопрос толерантности привлекает большое внимание не только на международном, но и на государственном уровне, поскольку Россия – это многонациональное государство с разнообразным этническим и религиозным составом населения. Современное состояние общества нередко характеризуется как нестабильное: в ряде регионов страны существует межэтническая напряженность, проявляющаяся в повышении уровня агрессии, этнической и религиозной нетерпимости и даже национальной ненависти.

Психологической мотивацией деструктивности и насилия в названных выше явлениях Э. Фромм считал нарциссизм, открытый З. Фрейдом. «Всегда есть опасность перерастания доброкачественной формы нарциссизма (индивидуальный нарциссизм выполняет биологическую функцию, соответствующую инстинктам самосохранения и продолжения рода Человека. – *Л.В., О.Г.*) в злокачественную, приводящую ко всякого рода столкновениям и конфликтам» [6: с. 168].

В таких условиях особое внимание стоит уделять воспитанию толерантности в подростковом возрасте, поскольку в этот период жизни процессы личностного развития и адаптации в социуме протекают наиболее активно. «Мышление подростка еще впитывает в себя все с детской непосредственностью, но уже способно к грамотному анализу ситуаций и вынесению соответствующих выводов из нее. Сейчас формируется мировоззренческая картина подростка и все, что он впитает в себя, будет в будущем определять его жизненную позицию и способы поведения в обществе» [4].

Сознание молодого человека должно быть открыто для разных миров, разных культур, чтобы не возникло тех затверделости и замкнутости сознания, которые ограничивают его кругозор. Именно об этом писал Н.А. Бердяев: «Личность есть выход из себя, за свои пределы, но при недопущении смешения и растворения. Она открыта, она впускает в себя целые миры и выходит в них, оставаясь собой» [2].

Основа толерантности – признание права на отличие, проявляющееся в принятии другого человека таким, каков он есть, в уважении иной точки зрения, сдержанности к тому, чего не разделяешь, понимании и принятии традиций, ценности и культуры представителей другой национальности и веры. В то же время толерантность вовсе не означает безразличия к любым взглядам и действиям. Так, например, аморально и преступно мириться с расизмом, насилием, унижением достоинства, ущемлением интересов и прав человека. Если невозможно однозначно оценить, что лучше, что оптимальнее, где истина, то целесообразно уважительно и спокойно отнестись к инакомыслию, оставаясь при своих убеждениях. Опыт показывает, что человек может быть толерантным в отношениях с близкими, знакомыми, но пренебрежительно, нетерпимо относиться к людям другой веры или национальности. В этой связи, на наш взгляд, можно говорить о межличностной, социальной, национальной (этнической) толерантности и веротерпимости. Межличностная толерантность проявляется по отношению к конкретному человеку; социальная – к конкретной группе, обществу; национальная – к другой нации, этносу; веротерпимость – к другой вере.

Уход от *культуры полезности*, принятие *культуры достоинства* (А. Асмолов) как стратегии жизни, отношения к людям предполагает, как минимум, признание самоценности Другого (Иного) вне зависимости от его статусной роли, национальной, расовой, конфессиональной принадлежности.

Обстановка в мире, стране, обществе в целом и в образовании в частности определяет необходимость проведения специальной работы по развитию толерантности в школьной среде, особенно у подростков. Подростковый возраст – важнейший период в психосоциальном развитии человека. Подростки активно включаются во взрослую жизнь, формируют свою идентичность, осваивают различные социальные роли. Их глобальная жизненная ориентация зависит от того, как они будут относиться к миру в целом, к себе и другим в этом мире. «Позиция терпимости и доверия – это основа для осуществления выбора будущих поколений в пользу мира, а не войны, мирного сосуществования человечества, а не конфликтов» [8: с. 8].

Однако современные социально-воспитательные технологии не всегда обеспечивают условия, стимулирующие субъектную активность подростков, их способность с уважением относиться к людям другой национальности (этноса), к их обычаям, культуре, вероисповеданию.

У нас уже появилась своеобразная «усталость сознания» от интенсивно декларируемых идей гуманизации образования при отсутствии ощутимых изменений в реальном образовательном пространстве на любых уровнях этой системы. В такой ситуации, как метко заметил А.Г. Асмолов, можно на уроке рассуждать о проблемах абстрактного гуманизма, а на перемене бить конкретную морду. Ори-

ентация педагогов (да и родителей) в развитии коммуникативной межкультурной компетентности учащихся только на их рациональную сферу, на использование словесных методов убеждения при игнорировании сферы иррациональной – малоэффективна. Необходимо влиять на интегральные характеристики человека: переживания, смыслы, ценности и т.д. Но чаще всего субъективная реальность учащегося остаётся за скобками образовательного процесса.

Следует, однако, помнить, что «…по самой своей природе смысловые образования нечувствительны к вербальным воздействиям, несущим чисто информативную нагрузку… Смыслы изменяются только в ходе реорганизации *деятельности* (курсив наш. – *Л.В., О.Г.*), в том числе и деятельности общения» [1: с. 386]. Добавим: меняются и чувства, эмоции учащегося, связанные с возникающими ситуациями в процессе организуемой деятельности.

Важно, чтобы уже в школе молодой человек через организацию разноплановой деятельности приобрёл опыт «практикования» в понимании экзистенциальных проблем человека, в том числе – *Иного*, в нравственном мировосприятии, что, безусловно, будет способствовать развитию толерантности. Не случайно Ф. Василюк рассматривает переживания как вид деятельности [3]. Именно на это методологически значимое основание опирались педагоги гимназии № 6 г. Хабаровска в реализации проектов «Дружба народов» и «Я, ты, он, она – вместе дружная семья».

Необходимость этих проектов возникла внутри самого школьного коллектива, поскольку в гимназии обучаются дети разных национальностей, которые привносят в жизнь школьного коллектива свой колорит, частичку своей культуры. Узнать побольше о государствах, являющихся Родиной для этих народов, окунуться в мир их культуры, познакомиться с их творчеством, понять и принять их, научиться общаться, уважать друг друга – вот основные задачи проектов. В рамках проектов создавались разнообразные социальные ситуации, связанные с обретением участниками школьного сообщества позитивного социального опыта развития межкультурных коммуникативных компетенций.

Технологической основой проекта стало «воспитание крупными дозами» (В.А. Караковский) в процессе проведения больших мероприятий и участия в коллективных творческих делах, в которых были задействованы классные руководители, педагоги и родители. События проекта выстроены в определенной последовательности и различны по видам деятельности, что поддерживало постоянный интерес участников и помогало на высшей точке эмоционального накала поставить заключительный аккорд – показать творчество народов нашей страны.

На **первом этапе** проекта «Я, ты, он, она – вместе дружная семья» старшеклассники провели анкетирование и разбили классы на команды. Анкетирование показало, что в гимназии учатся дети более 15 национальностей. Самое большое количество русских – 49 %; представители народов Кавказа составляют 9 %; народов Средней Азии – 6 %; евреев – 6 %; корейцев – 7 %; имеют в своих корнях украинцев 11 %, белорусов – 8 %, татар – 4 %, а также молдаван, китайцев, поляков, марийцев, мордву, немцев, болгар, коми, цыган, турков, румын. Учебные классы были разбиты на восемь команд для представления традиций и культуры разных народов: 5 «А» и 8 «А» – евреев, 5 «Б» и 8 «Б» – русских, 6 «А» и 7 «А» – татар, 6 «Б» и 7 «Б» – народностей Средней Азии, 9 «А» – корейцев, 9 «Б» – белорусов, 10 «А» – украинцев, 10 «Б» – народностей Кавказа.

На **втором этапе** учашиеся познакомились с народными играми. Ребята с удовольствием разучивали национальные игры, особенно ученики начальной школы. Игры проводились в рекреациях, в актовом зале и спортзале. В конце недели жюри определило победителя номинации «Самые интересные игры». Им стала команда, представившая игры народов Средней Азии. Составленные командами описания национальных игр легли в основу буклета «Игры разных народов».

**Третий этап** проекта – презентация «своего» народа и его Родины. В кабинетах, оформленных в национальных стилях, были организованы выставки предметов быта, культуры, искусства данных народов, представлена подборка информации о знаменитых людях. У входа в кабинеты гостей встречали учащиеся в национальных костюмах.

Все презентации отличались красочностью и интересным материалом. Лучшей была признана презентация команды, представлявшей татар. Остальные команды получили грамоты по номинациям: «За качественную тематическую выставку», «За творческий подход в проведении презентации о народе», «За интересную презентацию страны и народа», «За лучшие народные костюмы». В начальной школе в течение всей недели проводились классные часы по темам, соответствующим направлению проекта: «Наша многонациональная Русь», «Вместе – дружная семья», «Дружат дети на планете, я с тобой, а ты со мной» и т.п.

**Четвертый этап** – проведение ярмарки «Кухня наших народов». На ярмарке были представлены более 40 видов национальных кулинарных изделий, рецепты которых щедро раздавались желающим. Классные коллективы начальной школы принима-

ли участие в ярмарке наравне со всеми. Поскольку ярмарка проводилась накануне празднования Нового года, было решено устроить её как благотворительную. Деньги, собранные от продажи, были потрачены на покупку DVD-плеера и X-BOX-приставки для детей ортопедического отделения детской краевой больницы. Жюри высоко оценило кулинарные изделия, наградив всех участников дипломами. Победителем в данной номинации стала команда «корейцев», представившая торт.

**Пятый этап** проекта – «Фестиваль искусств» – объединил учащихся, родителей, учителей и прошёл на высоком эмоциональном подъёме. Команды подготовили номера художественной самодеятельности в традициях народа, который они представляли. В программу фестивального концерта вошли песни, пляски, сказки, показ народных обрядов. Ребята выступали в красочных национальных костюмах. Украшением фестиваля стало выступление гостей – ансамбля Союза армян России.

Все участники проекта были награждены. Победители номинаций получили фирменные дипломы, остальные – дипломы участников и все – сладкие праздничные пироги. Не остались без наград и самые активные участники жюри и организаторы – родители, дети, педагоги.

Реализованные проекты способствовали развитию дружеских отношений между учащимися разных национальностей, формированию чувства уважения к другим народностям, их культуре. Кроме этого, были решены следующие задачи: создать условия для социального партнёрства детей и взрослых; вовлечь как можно большее количество родителей в совместную деятельность; укрепить контакты между учениками, родителями, педагогами гимназии; показать многообразие народов, населяющих территорию России, в частности г. Хабаровск, научить детей с уважением относиться к людям другой национальности, к их обычаям, культуре, вероисповеданию.

В чём *социальный эффект* проектов? Во время их реализации наблюдался *резкий рост родительской активности.* Более 40 % родительского состава стали участниками этих проектов. Родители принимали участие в подготовке презентаций, «добывании» предметов быта и культуры, написании сценариев, проведении репетиций, непосредственно в самих выступлениях, а также стали активными членами жюри и спонсорами проектов.

В процессе совместной деятельности были созданы *условия для развития социального партнерства*. Дети и взрослые строили свои отношения на основе взаимопонимания, уважения, сотворчества. Определились лидеры среди детей и взрослых. Все участники школьного сообщества смогли обрести позитивный опыт социального взаимодействия, включая межкультурные коммуникации.

Проекты имели *педагогический эффект*. До реализации проектов был проведен мониторинг отношений подростков к мигрантам. На вопрос: «Вы когда-либо проявляли нетерпимость к представителям других национальностей?» – школьники ответили следующим образом:

– да, делаю это регулярно – 11 %;

– иногда, теперь жалею об этом – 36 %;

– никогда, потому что «мы все равны» – 53 %.

После реализации проекта 85 % опрошенных не испытывают сложностей в общении со сверстниками и взрослыми, связанных с их национальной принадлежностью, и стремятся дружить с ребятами разных национальностей.

Проект дал толчок и дальнейшему росту субъектной активности школьного сообщества. Если на начало года количество активных родителей составляло 10 %, то к концу года оно возросло до 35 %. Причем формы взаимодействия и становятся более разнообразными.

По результатам опроса учеников, проведенного в конце учебного года, проект «Я, ты, он, она – вместе дружная семья!» стал самым запоминающимся событием. Ребята отметили, что в процессе осуществления обоих проектов многие изменили своё восприятие представителей других национальностей, что, познакомившись с культурой и обычаями этих народов, они с бóльшим уважением стали к ним относиться, по-новому увидели многих своих одноклассников, педагогов и родителей. Проекты дали возможность раскрыться каждому участнику, научили работать в команде, побудили к новым творческим идеям, содействовали сближению детей не только в классных коллективах, но и в гимназии в целом.

Для коллектива гимназии проект «Я, ты, он, она – вместе дружная семья» является инновационным социально-педагогическим проектом.

Социальным, потому что он объединил учеников, учителей, родителей и представителей общественности. Проект ориентирован на создание креативной и доброжелательной атмосферы в школьном сообществе. Педагогическим, потому что его результатом является приращение качеств личностного развития участников: познавательных способностей, социальной ответственности и активности, толерантности в межнациональных (межэтнических) отношениях.

В течение учебного года проходит несколько разнообразных событий (коллективных творческих дел), которые вовлекают детей и взрослых в яркий мир общественных отношений, где каждый может с гордостью говорить о своей национальности, сво-

ем народе, особенностях его культуры, накопить опыт толерантного взаимодействия с представителями других этносов и национальностей.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Асмолов, А.Г.* Культурно-историческая психология и конструирование миров / А.Г. Асмолов. – М. : Воронеж, 1996.

2. *Бердяев, Н.А.* Проблема человека. К построению христианской антропологии / Н.А. Бердяев. – М., 1936.

3. *Василюк, Ф.Е.* Психология переживания / Ф.Е. Василюк. – М., 1984.

4. Воспитание толерантности у подростков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sno.nekrasovspb.ru/publ.php?event=3&id=158.

5. *Вязникова, Л.Ф.* Межкультурная компетентность: истоки развития / Л.Ф. Вязникова // Межкультурные коммуникации : сб. науч. тр. 7-й междунар. конф. (14–16 сент. 2010 г.). – Хабаровск, 2010.

6. Человек в природе и обществе. Введение в эколого-философскую антропологию / Ю.Д. Железнов [и др.]. – М., 1999.

7. Новая философская энциклопедия В 4 т. / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Пред. науч.-ред. совета В.С. Степин. – М. : Мысль, 2000–2001. – Интернет-версия издания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iph.ras.ru/enc.htm.

8. *Погодина, А.А.* Подготовка будущих педагогов к воспитанию толерантности у школьников : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 /А.А. Погодина. – Ярославль, 2006.

# ПРОБЛЕМЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ

***В.Н. Апоревич***

***Апоревич Вера Николаевна –*** кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского, предпринимательского и транспортного права Социально-гуманитарного института Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: vera.nika.72@bk.ru

Целью настоящей работы является исследование некоторых особенностей разработки и заключения коллективных договоров в Хабаровском крае. Задача исследования – выработка предложений по разработке содержания и заключению коллективных договоров на предприятиях, в учреждениях и организациях Хабаровского края с учетом федеральных нормативно-правовых актов и практической обстановки по этому вопросу на уровне субъекта.

***Ключевые слова:*** социальное партнерство, коллективный договор, стороны коллективного договора, содержание коллективного договора, процедура процесса составления и заключения коллективных договоров, ответственность за уклонение от участия в переговорах, необоснованный отказ от заключения коллективных договоров, макет коллективного договора, условия коллективного договора, оплата труда, охрана труда, культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа, права служащих.

Основной формой взаимодействия профсоюзов с органами власти и работодателями в решении социально-трудовых проблем в Хабаровском крае является социальное партнерство, которое прошло испытание временем, доказало свою эффективность и приобрело системный подход. Во главе этой системы в крае находится Закон Хабаровского края «О социальном партнерстве в сфере труда» и федеральные нормативно-правовые акты. **Но имеются особенности в правовом регулировании процесса заключения коллективного договора в Хабаровском крае.** Поэтому существует необходимость более обстоятельного, комплексного исследования теоретических проблем, связанных с процессом составления и заключения коллективного договора. Этим и обусловлена актуальность данной работы.

Как известно, понятие, значение и стороны коллективного договора определены в ч. 1 ст. 40 ТК РФ с учетом международно-правовых актов, регламентирующих право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Так, согласно Рекомендации МОТ 1951 г. № 91 «О коллективных договорах» под коллективным договором подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, и с другой стороны – одной или несколькими представительными организациями трудящихся или при отсутствии таких организаций представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными, или их представителями [20]. Коллективный договор признан в Хабаровском крае самой действенной формой социального партнерства. По состоянию на 1 января 2012 г. в крае действует 1330 коллективных договоров, что составляет 91,8 % от общего числа организаций, входящих в состав крайпрофобъединения. Коллективные договоры заключены на всех предприятиях, входящих в отраслевые профсоюзы машиностроения, связи, судостроения, химических отраслей, оборонных предприятий и горно-металлургической отрасли. Действующими коллективными договорами охвачено более 100 тысяч членов профсоюза [25].

Согласно ст. 22, 36, 40 ТК РФ и Закона Хабаровского края «О социальном партнерстве в сфере труда» заключение коллективных договоров – не только право, но и обязанность сторон трудовых отношений, если какая-либо из сторон получила уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, которые по общему правилу завершаются заключением коллективного договора.

Срок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора – три месяца со дня начала переговоров, он исчисляется со дня, следующего за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров согласия на них. Если в течение установленного срока не будет достигнуто согласия сторон по отдельным положениям проекта коллективного договора, стороны не освобождаются от обязанности подписать его на

согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий [21].

Таким образом, ТК РФ обязывает стороны к его заключению, а также устанавливает сроки и процедуру разрешения возникающих в процессе коллективных переговоров разногласий и возможность зафиксировать достигнутую договоренность. Поэтому можно считать снятым возникающий на практике спорный вопрос о том, должен ли заключаться коллективный договор в акционерных организациях. В акционерных обществах, как отмечалось в Постановлении Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г., имеют место факты частого и необоснованного отказа от заключения коллективного договора со стороны работодателей – акционерных обществ, связанные с неправильным пониманием правового положения работающих в акционерных обществах. В названном Постановлении отмечается: «…следует иметь в виду, что работники, имеющие акции акционерного общества, но продолжающие работать по найму, обладают тем же объемом прав, как и работники, не имеющие акций». Следовательно, все наемные работники акционерного общества имеют право на заключение коллективного договора.

Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов в соответствии с решением Совета от 19 апреля 2012 г. посчитало необходимым существенно ужесточить санкции к работодателям за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективных договоров, необоснованный отказ от заключения коллективных договоров и другие нарушения в области коллективно-договорных отношений [25].

Отсутствие коллективных переговоров и договоров, отмечается в Постановлении Исполкома ФНПР, позволяет как работодателям, так и представителям исполнительных и законодательных властей заявлять о возможности соблюдения социальной справедливости и интересов работников через индивидуальные трудовые отношения, при которых не нужны посредники, т.е. профсоюзы [12]. А практика подтверждает обратное: в организациях, где отсутствуют первичные профсоюзные организации, отмечается наибольшее число нарушений трудового законодательства, а работникам труднее добиваться восстановления нарушенных трудовых прав и интересов.

Для совершенствования практики заключения и содержания коллективных договоров важное значение имеют Рекомендации по применению положений ТК РФ в коллективно-договорной кампании, утвержденные Постановлением Исполкома ФНПР от 28 августа 2002 г. В них предложены практические советы по регулированию коллективно-договорных отношений. Например, в них охарактеризованы важные условия трудового договора и выявлена целесообразность иметь уточненный с правовых позиций текст типового трудового договора, который являлся бы приложением к коллективному договору.

С учетом положений Единой переговорной кампании, предложенной Научным центром профсоюзов, был разработан макет коллективного договора с рекомендациями, одобренный Генеральным советом ФНПР в октябре 2002 г., в котором учтен опыт работы профсоюзных организаций по участию их в защите трудовых прав и интересов работников.

Министерством труда и социального развития Российской Федерации также уделено значительное внимание вопросам совершенствования практики заключения и содержания коллективных договоров. Им разработан Макет коллективного договора (далее – Макет) и рекомендован сторонам коллективного договора 6 ноября 2003 г. [9]. Цель Макета – оказание содействия руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам всех субъектов РФ при подготовке проекта коллективных договоров в организациях различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

На титульном листе необходимо указать фамилию и инициалы представителя работодателя и представителя работников, дату подписания коллективного договора, наименование организации, где он заключен, и на какой год (годы). Срок действия – не более трех лет.

В Макете выделено восемь разделов. Раздел 1 – «Общие положения», в нем указывается на юридическое значение и предмет коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения. Его предметом являются взаимные обязательства сторон по вопросам труда.

В разделах 2–5 сформулированы рекомендуемые обязательства сторон по актуальным условиям труда: оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации (раздел 2), гарантии при возможном высвобождении (увольнении), обеспечении занятости (раздел 3), рабочее время и время отдыха (раздел 4), охрана труда (раздел 5) [11].

Задача Макета сориентировать стороны на более конкретное и четкое установление условий коллективных договоров с учетом решения ряда вопросов, возникающих на практике и вызывающих трудовые споры. Так, в области оплаты труда рекомендовано договариваться о выплате заработной платы в денежной форме. Если наряду с денежной устанавливается иная, натуральная форма, то денежная форма, согласно действующему законодательству, должна быть не ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

При регулировании вопросов оплаты труда, составляющих содержание коллективного договора, в

настоящее время очень важно учитывать также требования в области оплаты труда, выдвинутые в Резолюции VI съезда ФНПР, принятой 15 ноября 2006 г.

В ней, в частности, указывается на слишком низкий уровень минимального размера оплаты труда, который не дотягивает до величины прожиточного уровня; остается крайне низкой доля заработной платы в ВВП, что свидетельствует о преобладании интереса капитала над интересами рабочей силы, что позволяет работодателям использовать труд человека, не заботясь о его здоровье. Поэтому съезд поставил перед профсоюзами главную их задачу – обеспечить «человеку труда достойную зарплату за добросовестный труд». Например, О.Н. Пустовая считает, что под достойным уровнем заработной платы профсоюзы понимают такой уровень, при котором, в частности, обеспечивается способность работника полноценно восстанавливать свои силы, содержать семью, т.е. быть экономически независимым и самодостаточным в рыночном пространстве [18].

17 декабря 2014 г. на очередном заседании Хабаровская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассмотрела проект нового Соглашения между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным отделением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством края на 2014–2016 гг., в котором камнем преткновения также являлся вопрос о минимальной заработной плате (МПЗ). Профсоюзная сторона по-прежнему настаивала на поэтапном доведении к 2016 г. МЗП в крае до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, в то время как правительственная сторона предлагала иное видение решения этого вопроса [26].

Реализация этих требований, конечно, зависит от профсоюзов, которые через коллективные договоры как одну из важнейших форм социального партнерства должны обеспечивать решение стоящих перед ними задач.

В указанных Рекомендациях отмечается необходимость учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных в ст. 372, 373 ТК РФ и др. Например, при установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе при повышении оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях. При этом в коллективных договорах надо давать конкретные ссылки на приложения к коллективному договору, в котором конкретизированы соответствующие условия. В Макете приведен примерный перечень возможных приложений к нему. Рекомендовано также, например, более четко решать нередко возникающий на практике вопрос о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях.

Соответствующая конкретизация коллективно-договорных условий рекомендована и по некоторым другим вопросам труда, что имеет положительное значение. И хотя некоторые коллективно-договорные условия воспроизводят положения действующего законодательства, включение их в содержание коллективного договора усиливает гарантии их реализации, особенно применительно к тем, которые часто нарушаются на практике. Например, меры для обеспечения особенно важных для жизни и здоровья работников норм по охране труда. Так, в коллективных договорах Хабаровского края все еще можно рекомендовать особое внимание уделять разделу по охране труда, так как, по данным Государственной инспекции труда Хабаровского края, в сфере охраны труда при проведении проверок обнаружено достаточное количество нарушений [27].

Например, за 2010 г. наибольшее количество нарушений выявлено по вопросам:

– обучения и инструктирования работников по охране труда – 2682 нарушения;

– оплаты и нормирования труда – 1402 нарушения;

– трудового договора – 1077 нарушений;

– расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве – 961 нарушение;

– обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты – 873 нарушения;

– проведения аттестации рабочих мест по условиям труда – 587 нарушений;

– рабочего времени и времени отдыха – 508 нарушений.

Большинство нарушений – 11 554 (71 %) – выявлено при проведении проверок организаций частной формы собственности, здесь при каждой проверке выявлялось в среднем 4 нарушения. В организациях с государственной формой собственности в 2010 г. выявлено всего 1890 нарушений – 12 % от общего количества.

В муниципальных организациях выявлено 2819 нарушений – 17 % от общего количества [27].

Необходимо отметить также значение рекомендаций, содержащихся в разделе 6 «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями». Они касаются в основном улучшения жилищных условий работников, социальной помощи в определенных случаях тем из них, кто имеет детей в возрасте до 15 лет. Этот раздел ориентирует на повышение роли коллективного договора в расширении и укреплении социальных гарантий для работников и их детей, обязывает работодателя заботиться о жилищных условиях работников, предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детских учреждени-

ях, принадлежащих работодателям, с конкретным указанием размера процентной скидки по оплате за их содержание. Рекомендовано предусматривать в коллективных договорах обязательства о выделении средств на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

Выполнение таких обязательств приведет рано или поздно к восстановлению разрушенной в период перехода к рыночным отношениям социальной сферы деятельности организаций и созданию более высокого уровня жилищно-бытового и культурного обслуживания работников, сложившегося на предыдущих этапах развития Российского государства.

И, наконец, надо отметить важность рекомендаций Минтруда России о включении в коллективные договоры обязательств работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, предусмотренных в ст. 377 ТК РФ, в которой содержатся наряду с другими и такие важные обязанности работодателя, как безвозмездное предоставление выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель (при численности работников свыше 100 человек) безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре.

В коллективном договоре предусматриваются случаи отчисления работодателем денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Одной из обязанностей работодателя является ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников – членов профсоюза при наличии их соответствующих письменных заявлений. Порядок перечисления определяется коллективным договором, при этом работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Так, в Хабаровском крае за 2011–2013 гг. [26] Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края проводилась информационно-разъяснительная работа среди населения и трудовых коллективов по вопросу организации отдыха, оздоровления и занятости детей, посредством соответствующих публикаций в профсоюзной газете «Единство плюс», являющейся приложением к газете «Тихоокеанская звезда», размещения информации на своих сайтах, проведения собраний в трудовых коллективах, для чего разработаны и разосланы во все первичные профсоюзные организации рекомендации о порядке оплаты путевок в детские загородные оздоровительные лагеря в 2013 г.

В крайпрофобъединении работала «горячая линия» по вопросам летней оздоровительной кампании, в ходе которой было зафиксировано в среднем до десяти консультаций ежедневно. Всего было проведено 1240 консультаций [26].

Осуществляется постоянный мониторинг ситуации по финансированию летней оздоровительной кампании. Профсоюзные комитеты предприятий, организаций и учреждений проводили целенаправленную работу с работодателями по выделению последними денежных средств на полную (частичную) компенсацию родительской платы в стоимости путевки.

Так, в Исполнительном аппарате ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» в соответствии с коллективным договором производится частичная оплата стоимости путёвки в размере 90 % родительской платы. В филиале ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» «Хабаровские электрические сети» – 80 %, в ОАО «Заря», ОАО «Хлебзавод № 3» – 30 %. В ЗАО «Спектр Авиа Сервис» работодатель берёт на себя 50 % родительской платы и 50 % родительской платы компенсирует первичная профсоюзная организация членам профсоюза. В ОАО «Хабаровский нефтеперерабатывающий завод» компенсируется 75 % от средней стоимости путёвки, которую они утверждают внутри предприятия ежегодно. В текущем году средняя стоимость составляет 54 тыс. руб. и т.п. [26].

Профсоюзные комитеты совместно с работодателями организовывали группы детей для отдыха в районах с благоприятными природно-климатическими условиями, обеспечивая через коллективный договор частичную или полную оплату стоимости путёвок. Так, 58 детей работников ФГУП «ГУСС "Дальспецстрой" при Спецстрое России» в текущем году отдохнули в ДСОЛ «Планета» (г. Анапа). 14 детей были направлены в зарубежный экскурсионно-познавательный тур. В целом руководством данного предприятия на проведение летней оздоровительной кампании 2013 г. было затрачено 3489,9 тыс. руб., профсоюзным комитетом – 982,8 тыс. руб. 30 детей работников ЗАО «Многовершинное» отдохнули на

Филиппинах и 21 на Черноморском побережье и в Приморском крае. На эти цели работодателем израсходовано 120 000 руб. и профсоюзным комитетом – 51 000 руб. 15 детей работников ОАО «Хабаровский нефтеперерабатывающий завод» отдохнули в Японии по профсоюзному обмену за счет средств работодателя и профсоюзного комитета [26].

По итогам кампании сумма средств, затраченных на летний отдых и оздоровление детей предприятиями, учреждениями, организациями, составила 49,2 млн руб. Из профсоюзного бюджета были израсходованы денежные средства в размере 25,4 млн руб. (с учётом ОАО «Ургалуголь» и Хабаровского филиала Дорпрофжела) на компенсацию родительской платы в стоимости путевки для членов профсоюзов. Большая совместная работа сторон ведётся по привлечению широких слоев населения края к систематическим занятиям физической культурой и спортом, формированию здорового образа жизни и потребности в физическом и нравственном совершенствовании граждан, сохранению и развитию спортивных традиций в трудовых коллективах. В этом году состоялся юбилейный XX физкультурно-спортивный фестиваль «Азарт. Здоровье. Отдых» среди сильнейших команд Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов [26].

В разделе 8 Макета сформулированы «Заключительные положения», касающиеся вопросов, связанных с обязанностями работников при выполнении работодателем коллективных договоров, направлением их на уведомительную регистрацию, а также определением сферы действия коллективного договора и других условий, которые относятся к организационно-правовым условиям коллективных договоров.

Так, в данном разделе указывается на включение в коллективные договоры условий, что в случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ (ст. 42) и иными федеральными законами.

Сроки действия коллективного договора определяются ст. 43 ТК РФ, согласно указанной статье он заключается на срок не более трех лет, который может продлеваться сторонами на срок не более трех лет. Вступает в силу коллективный договор со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

В ТК РФ четко решен вопрос о сфере действия коллективного договора, который являлся весьма спорным. Согласно ч. 3 ст. 43 ТК РФ он распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя.

Порядок изменения и дополнения коллективного договора логически увязан с порядком его заключения в соответствии со ст. 42 ТК РФ. Однако следует обратить внимание на то, что согласно ст. 44 ТК РФ порядок изменения и дополнения может быть установлен также коллективным договором. В таком случае стороны должны руководствоваться порядком его изменения и дополнения, предусмотренным в коллективном договоре.

В настоящее время коллективный договор может заключаться как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Определения филиала и представительства даны в ч. 1 и 2 ст. 55 ГК РФ. Понятие обособленного структурного подразделения раскрывается в ст. 11 Налогового кодекса РФ, в соответствии с которым обособленное подразделение организации – это любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места. Рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Коллективные договоры, заключенные в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, распространяются на всех работников соответствующего подразделения [15].

Учитывая, что в реальной жизни нередко возникает необходимость изменения правового статуса организаций в связи со структуризацией и реорганизацией организации и иными основаниями их преобразования, ТК РФ (ст. 43) определяет соответствующие формы такого преобразования, а также случаи и сроки сохранения действия ранее заключенного в них коллективного договора с учетом причин их преобразования (ч. 4–6 ст. 43 ТК РФ).

До начала проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора руководитель организации (индивидуальный предприниматель) издает приказ о назначении комиссии по проведению коллективных переговоров, где указываются состав комиссии, все ее члены поименно с указанием должности. Также в приказе работодатель обязан указать условия, обеспечивающие деятельность комиссии. Данный приказ должен содержать и такой пункт, как гарантии работников, участвующих в коллективных переговорах [10]. К ним необходимо отнести освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный сторонами (в ТК РФ имеется оговорка, что не более трех месяцев); все затраты, связанные с проведением коллективных переговоров, оплачиваются за счет средств работодателя; представители работников при проведении кол-

лективных переговоров не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, а также переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без согласия органа, уполномочившего их на осуществление представительства при проведении коллективных переговоров, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ за совершение проступка [22].

После определения комиссии по проведению коллективных переговоров (куда входят представители как работников, так и работодателя) стороны должны представить имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров, в течение двухнедельного срока. Члены комиссии по проведению коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения при ведении коллективных переговоров, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разгласившие сведения, ставшие им известными в ходе коллективных переговоров, могут привлекаться к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности в соответствии с законодательством РФ. ТК РФ не закрепляет срок, в течение которого должен быть заключен коллективный договор. Так, согласно ч. 9 ст. 37 ТК РФ сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров [23]. На данной стадии на практике прослеживается ряд нарушений, как правило, со стороны работодателя, которые ущемляют права работников и оставляют их без права голоса. Для недопущения такой ситуации законодателем закреплены определенные гарантии – наложение административного взыскания по следующим основаниям:

1) уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ). Как было сказано выше, сторона, получившая предложение о проведении коллективных переговоров, обязана в семидневный срок вступить в переговоры. Если в течение семи дней со дня получения предложения о проведении коллективных переговоров данное предложение игнорируется работодателем (представителем работодателя), то оно рассматривается как факт уклонения от проведения коллективных переговоров. Рассматриваемое правонарушение может выражаться как в неправомерных действиях, так и в бездействии работодателя (представителя работодателя), создающего препятствия для проведения коллективных переговоров или несоблюдения срока их проведения. Необходимо учитывать факт того, что работодатель (представитель работодателя) реально осознает противоправность своих действий (бездействия) и действует умышленно;

2) непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (ст. 5.29 КоАП РФ). Согласно ч. 7 ст. 37 ТК РФ стороны, вступившие в коллективные переговоры, обязаны предоставить имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров, в двухнедельный срок. Статья 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [2] определяет право профессиональных союзов бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей (представителей работодателей), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую профсоюзам для осуществления их уставной деятельности. На основании данной информации, касающейся финансовой деятельности организации, доходов и расходов, системы оплаты труда, затрат на производство и реализацию товара и иного, может быть заключен коллективный договор.

Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора. Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению [19]. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора. Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: 1) рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией; 2) рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и/или в трудовом арбитраже [16].

После урегулирования всех разногласий, если не возник коллективный трудовой спор, коллективный договор подписывается сторонами и вступает в силу с момента его подписания [24].

Представители работников определяются по общим правилам. В соответствии с ними (ст. 29–31 ТК РФ) участвовать в коллективных переговорах от имени работников могут первичные профсоюзные организации, действующие в обособленном структурном подразделении, а также иные пред-

ставители работников, избираемые в случае отсутствия либо малочисленности профсоюзной организации [14].

Следует особо отметить, что коллективный договор обособленного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Статьей 43 ТК РФ предусмотрено, что коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации [23].

При реорганизации организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ). В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами [17].

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями [13].

Стоит отметить, что за необоснованный отказ от заключения коллективного договора работодатель несет ответственность в соответствии со ст. 5.30 КоАП РФ. В данном случае правонарушением будет рассматриваться умышленное бездействие руководителя по заключению коллективного договора.

Регистрация коллективного договора не является обязательной, а носит лишь уведомительный характер и осуществляется в течение семи дней со дня подписания договора. Подписанный коллективный договор направляется представителем работодателя в соответствующий орган по труду (комитет по труду органа местного самоуправления). Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

Следует подчеркнуть, что необходимо особое внимание уделять при разработке коллективного договора в военных организациях, подведомственных Министерству обороны Российской Федерации, в том числе в военных комиссариатах, являющихся его территориальными органами, обязательно должны учитываться положения Отраслевого соглашения между профсоюзами гражданского персонала Вооруженных сил Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации на 2014–2017 гг., утвержденного Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных сил Российской Федерации (далее – Профсоюз), Министром обороны Российской Федерации 7 февраля 2014 г. (далее – Отраслевое соглашение).

В соответствии с п. 4 Отраслевого соглашения оно распространяется на работодателей и весь гражданский персонал, работающий в органах военного управления, воинских частях и организациях Вооруженных сил Российской Федерации (далее – воинские части), и является основой для заключения коллективных договоров (соглашений), трудовых договоров в воинских частях и организациях.

Условия коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров не должны ухудшать положение гражданского персонала по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением.

Положения, установленные Отраслевым соглашением, обязательны для выполнения заместителями министра обороны Российской Федерации, руководителями центральных органов военного управления, главнокомандующими видами Вооруженных сил Российской Федерации, командующими войсками военных округов, родами войск Вооруженных сил Российской Федерации, командующими объединениями, командирами соединений и воинских частей, начальниками (руководителями) организаций Вооруженных сил Российской Федерации, военными комиссарами и всеми территориальными и первичными организациями профсоюза [13].

В соответствии с Отраслевым соглашением Министерство обороны Российской Федерации принимает на себя определенные обязательства, в том числе в области оплаты труда:

а) обеспечивает оплату труда гражданского персонала в воинских частях и бюджетных учреждениях в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации. Принимает меры по индексации и повышению заработной платы гражданского персонала

в установленные Правительством Российской Федерации сроки;

б) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и в пределах ассигнований, предусмотренных федеральным бюджетом на оплату труда гражданского персонала, Министр обороны Российской Федерации утверждает:

– размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также порядок определения должностных окладов руководителей воинских частей, учреждений и подразделений, их заместителей и главных бухгалтеров;

– условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера гражданскому персоналу в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 [8], но не ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством;

– условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу, а также их размеры в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

– порядок формирования и использования годового фонда оплаты труда гражданского персонала;

– размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на осуществление выплат стимулирующего характера гражданскому персоналу;

в) командиры воинских частей по согласованию с соответствующими профсоюзными органами разрабатывают и утверждают: положения об оплате труда гражданского персонала; положения о премировании гражданского персонала.

При заключении коллективных договоров (соглашений), утверждении положений об оплате труда и принятии иных локальных правовых актов предусматривают информирование выборных профсоюзных органов об использовании фонда оплаты труда гражданского персонала воинской части;

г) в соответствии со ст. 349 ТК РФ Министерство обороны Российской Федерации в целях повышения престижа работы в воинских частях, привлечения и закрепления квалифицированных кадров в установленном порядке направляет в Правительство Российской Федерации обоснованные предложения по выделению денежных средств, необходимых для предоставления гражданскому персоналу дополнительных льгот и преимуществ, в том числе социального характера, по сравнению с работниками других отраслей;

д) издает нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Извещает работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;

е) выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки с 5-го по 10-е и с 20-го по 25-е числа каждого месяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка воинской части, коллективным договором (соглашением), трудовым договором. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала;

ж) при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

и) оплачивает время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивает в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается;

к) гражданскому персоналу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за счет и в пределах фонда оплаты труда гражданского персонала данной воинской части.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

л) в соответствии с Постановлениями Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 [6] и Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 [7] и другими нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации обеспечивает начисление процентной надбавки к заработной плате гражданского персонала, работающего в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Буря-

тия и Республики Хакасия, в пустынной и безводной местности, на фактический заработок;

м) обеспечивает гражданскому персоналу, привлеченному для выполнения задач в условиях чрезвычайного положения или в зонах вооруженных конфликтов, предоставление установленных льгот и выплату повышенных тарифных ставок (окладов) в соответствии с действующим законодательством.

При рассмотрении споров о выплате премий суды, в силу прямого указания ст. 135 ТК РФ, руководствуются именно локальными актами работодателя и нормами коллективного договора о производстве выплат стимулирующего характера, в том числе премий. Соответственно грамотно разработанные положения о премировании позволят не только избежать разногласий между работниками и работодателем, но и обеспечить справедливое разрешение спора, если он все-таки возник, судом.

Таким образом, можно сформулировать следующие выводы.

• Коллективный договор признан в Хабаровском крае самой действенной формой социального партнерства. По состоянию, например, на 1 января 2012 г. в крае действует 1330 коллективных договоров, что составляет 91,8 % от общего числа организаций, входящих в состав крайпрофобъединения.

• Стороной коллективного договора, противостоящей работодателю, должен быть только субъект права, способный нести ответственность, а таковым является профсоюз, зарегистрированный как юридическое лицо.

• Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов считает необходимым существенно ужесточить санкции к работодателям за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективных договоров, необоснованный отказ от заключения коллективных договоров и другие нарушения в области коллективно-договорных отношений.

• Хабаровская краевая трехсторонняя комиссия, подписывая новое Соглашение между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным отделением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительство края на 2014–2016 гг., особое внимание уделяет росту заработной платы, в том числе и в коллективных договорах субъекта.

• В коллективных договорах Хабаровского края рекомендуется особое внимание уделять разделу по охране труда.

• В коллективных договорах Хабаровского края большое внимание уделяется выделению материальных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

• Для того чтобы избежать неоправданного ущемления прав служащих различного уровня, в том числе и на уровне субъектов, необходимы разработка и принятие специальных законов, определяющих для них особенности реализации норм ТК РФ, регламентирующих вопросы социального партнерства.

В итоге необходимо сказать, что проблемы, обозначенные в работе, не являются исчерпывающими. Теоретические результаты исследования могут быть использованы в целях усовершенствования процесса разработки и заключения коллективных договоров в Хабаровском крае и могут быть интересны как теоретическим, так и практическим работникам.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Конституция Российской Федерации : федер. закон : [принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. : с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ] // СЗ РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон : [принят Гос. Думой 12.01.1996 г. № 10-ФЗ] // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Послед. обновление: 01.04.2016.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 30.12.2001 г. № 197-ФЗ] // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Послед. обновление: 01.04.2016.

4. Об объединениях работодателей : федер. закон : [принят Гос. Думой : 27.11.2002 г. № 156-ФЗ] // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Послед. обновление: 01.04.2016.

5. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 27.07.2004 г. № 79-ФЗ] // СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Послед. обновление: 01.04.2016.

6. Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера : постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 г. № 458 (ред. от 31.05.1995 г.) // СП РСФСР. – 1990 – № 24. – Ст. 254.

7. О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 11.09.1995 г. № 3) : постановление Минтруда РФ от 11.09.1995 г. № 49 ; зарегистрировано в Минюсте РФ 21.09.1995 г. № 950 // Российские вести. – 1995. – 19 окт. – № 199. – С. 2–7.

8. Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях : приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 (ред. от 20.02.2014 г.) ; зарегистрировано в Минюсте России 04.02.2008 г. № 11081 // Российская газета. – 2008. – 13 фев. – № 30.

9. Макет коллективного договора : приказ Минтруда РФ от 06.11.2003 г. // Бюллетень Минтруда РФ. – 2003. – № 11. – С. 12–20.

10. *Авдеев, В.В.* Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора / В.В. Авдеев // Некоммерческие организации в России. – 2014. – № 5. – С. 35–38.

11. *Афонин, С.В.* Особенности подготовки раздела «охрана труда» в коллективном договоре ЛПУ / С.В. Афонин // Здравоохранение. – 2012. – № 2. – С. 88–93.

12. *Волк, Е.А.* Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е.А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 134 с.

13. *Ефремов, А.В.* О некоторых вопросах, связанных с разработкой и заключением коллективного договора / А.В. Ефремов // Право в Вооруженных Силах. – 2012. – № 5. – С. 92–96.

14. *Жильцов, М.А.* Преодоление дефектов трудового права при принятии коллективных договоров и соглашений / М.А. Жильцов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2010. – № 18 (194). – С. 72–76. – (Серия «Право»).

15. *Калугина, Л.В.* Юридическая природа коллективного договора / Л.В. Калугина // Политика и право в социально-экономической системе общества : материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2014. – С. 57–61.

16. *Кузнецов, Р.Н.* Коллективный трудовой договор: процедура его заключения и типичные ошибки, допускаемые при его подготовке / Р.Н. Кузнецов // Евразийский юридический журнал. – 2015. – № 11 (90). – С. 115–116.

17. *Остроухов, Л.А.* Заключение коллективного договора как современный метод установления договорного регулирования трудовых отношений / Л.А. Остроухов, Р.Р. Ващенко // Наука и современность. – 2014. – № 29. – С. 304–307.

18. *Пустовая, О.Н.* Коллективный договор как трудовая сделка / О.Н. Пустовая // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сб. / ред. В.М. Лебедев, Г.Л. Осокина, С.К. Соломин, В.С. Аракчеев. – Томск, 2014. – С. 94–95.

19. *Старкова, О.И.* О практике заключения коллективных договоров / О.И. Старкова // Человеческие ресурсы. – 2013. – № 2. – С. 31–33.

20. *Фешина, О.А.* Регулирование трудовых отношений на основе системы коллективных договоров / О.А. Фешина // Развитие современного общества в условиях реформ: вопросы экономики и управления : материалы II Межвуз. науч.-практ. конф. – М., 2014. – С. 235–237.

21. *Хныкин, Г.В.* Коллективный договор: понятие и содержание / Г.В. Хныкин // Справочник заведующего КДЛ. – М. : Антей, 2013. – № 1. – С. 90.

22. *Шадрина, Т.* О коллективном договоре замолвим слово / Т. Шадрина // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 11. – С. 68–78.

23. *Шадрина, Т.* Порядок заключения коллективного договора / Т. Шадрина // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2013. – № 9. – С. 56–64.

24. *Яковлева, А.Е.* Коллективный договор как инструмент регулирования социально-трудовых отношений / А.Е. Яковлева // Сборник статей Международной научно-практической конференции / отв. ред. А.А. Сукиасян. – М. : Прогресс, 2014. – С. 357–350.

25. Доклад председателя Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов В.П. Корякина на IV заседании Совета Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, 19 апреля 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://khabprof.ru/ (информационный портал профсоюзов Хабаровского края).

26. Заседание Хабаровской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 17 декабря 2013 г. (рассмотрение проекта нового Соглашения между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, региональным отделением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и правительством края на 2014–2016 гг.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://khabprof.ru/ (информационный портал профсоюзов Хабаровского края).

27. Совещание при руководителе Государственной инспекции труда в Хабаровском крае 17 февраля 2011 г. (подведение итогов работы за 2010 г. в осуществлении надзорно-контрольной деятельности) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://git27.rostrud.ru/ (информационный портал Государственной инспекции труда в Хабаровском крае).

# ПЕРЕСЕЛЕНИЕ РУССКИХ КРЕСТЬЯН В ПРИАМУРЬЕ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

***Ю.В. Аргудяева***

**Аргудяева Юлия Викторовна** – доктор исторических наук, профессор Федерального государственного учреждения науки Института истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН, главный научный сотрудник (г. Владивосток).

Контактный адрес: argudiaeva@mail.ru

Статья посвящена миграции русских крестьян, переселившихся в Приамурье во второй половине XIX в. На основе архивных и опубликованных материалов приводятся данные по регионам выхода мигрантов. Анализируется состав крестьян по вероисповедной ориентации – признающие официальное православие, старообрядцы, молокане, духоборы. Характеризуются меры и действия российского правительства, направленные на усиление и определённое сдерживание переселенческого потока на восток России. Уделено внимание краткой характеристике действий губернаторов мест выхода крестьян, тормозивших переселенческий процесс.

***Ключевые слова:*** крестьяне, русские, миграция, Приамурье, официально признающие православие, старообрядцы, молокане, духоборы.

В настоящее время более 90 % населения южной части Дальнего Востока, в состав которой входит Приамурье, составляют восточные славяне (русские, украинцы, белорусы) с превалированием русских. Именно русские в лице крестьян и казаков, разные по своим генетическим и региональным корням, вероисповедной ориентации, первыми из восточных славян пришли на дальневосточную землю. У них установились глубокие хозяйственно-бытовые и культурные связи с аборигенными и другими пришлыми – восточно-славянскими и восточно-азиатскими (корейцы, китайцы) народами. Принесенные ими традиции в хозяйственной, семейной и культурно-бытовой сфере, поливариантные в своей основе, стали превалирующими по отношению к традициям других народов.

Являясь доминирующей частью населения, русские оказались ещё недостаточно изученными в этнокультурном отношении. Ареал миграции русских в дальневосточный регион охватывал практически все территории России, а следовательно, и различные локальные (культурные, социальные, конфессиональные) образования с присущими им традициями. Именно русские, их историко-культурные (дальневосточные казаки) и конфессиональные (ортодоксальные православные, старообрядцы, молокане) группы составили основной субъект аграрного и промышленного освоения дальневосточных земель, первыми принеся сюда традиционную культуру восточно-славянской общности. Это сложилось исторически в результате превалирования потока русских мигрантов на первых этапах переселения и ассимилятивных, консолидационных и интеграционных процессов между аборигенными и пришлыми народами. Определенную роль здесь сыграла государственная русификаторская политика царского правительства: все делопроизводство от сельских до областных правлений, преподавание в школе, деятельность официального православия, в том числе миссионерство и др., осуществлялись на русском языке.

Первые русские землепроходцы-казаки обосновались в Приамурье еще в XVII в., но в силу целого ряда причин они в тот период не закрепились в регионе. Интенсивное заселение Приамурья и Приморья русскими началось в 50-е гг. XIX в. после воссоединения этих регионов с Россией по Айгунскому (1858) и Пекинскому (1860) договорам. Дальний Восток в этот период и до 1884 г. был включен в состав Восточно-Сибирского генерал-губернаторства в ведомство Главного управления Восточной Сибири (далее ГУВС). В южную часть Дальнего Востока входили территории бассейна верхнего, среднего и нижнего Амура и все земли к востоку до побережья Японского моря. Это были территории Амурской и частично Приморской областей. Приамурье включало Амурскую и часть (низовье р. Амура) Приморской области.

Приступив в 60-е гг. XIX в. к освоению Дальнего Востока казачьим и крестьянским населением, правительство в своей политике вначале опиралось на принудительные меры и ориентировалось прежде всего на ближайшие забайкальский, сибирский и уральский регионы, заселенные русскими. Полагали, что переселение оттуда более выгодно как экономически, так и с позиций лучшей приспособляемости населения к природным условиям, схожим, по мнению чиновников переселенческих ведомств, с родными местами. Именно поэтому первые засельщики юга Дальнего Востока – казаки, сложные по своим генетическим и региональным корням,

были принудительно переселены из соседней Забайкальской области. Ими были образованы Амурское и Уссурийское казачьи войска.

Вслед за казаками пионерами в заселении и хозяйственном освоении Приамурья стали крестьяне. Выделив главный фактор, влиявший на переселенческое движение, – социально-экономические условия жизни крестьян малоземельных районов России, исследователи всю дореволюционную эпоху заселения дальневосточных земель крестьянством разделили на четыре основных периода: 1855–1882; 1883–1899; 1900–1906 и 1907–1917 гг. [35: с. 46–47]. В течение каждого периода правительство по разному относилось к переселениям в дальневосточный регион. Политика поощрения и выделения на переселение государственных средств сменялась политикой сдерживания – отправка переселенцев за свой счет, введение системы ограничения на определенные группы потенциальных мигрантов и др.

Первым регионом южной части Дальнего Востока, который стали заселять русские крестьяне, было Приамурье. Здесь в 50−60-е гг. XIX в. возникло три основных района крестьянской колонизации: в низовьях р. Амура между постами Мариинск и Николаевск; по берегам р. Амура между селами Хабаровкой и Софийским; в долине р. Амура с его левыми притоками Зеей и Буреей. Первые два района в этот период были заселены за государственный счет преимущественно русскими, исповедовавшими официально признанное православие. В частности, в 1855 г. сюда были переселены 50 крестьянских семей из числа русских, живших в Иркутской губернии и Забайкальской области. Они были расселены в низовьях р. Амура между Николаевским и Мариинским постами, образовав селения Мало-Михайловское, Больше-Михайловское, Иркутское, Богородское, Сергиевское, Воскресенское, Мариинско-Успенское, Сабах, Тебах, Тыр [18: с. 54, 252]. В 1860 г. более двухсот крестьян-переселенцев из Воронежской, Вятской, Орловской, Пермской, Тамбовской губерний образовали между Хабаровкой и Мариинском 10 новых селений (Воронежское, Вятское, Жеребцовское (Бирминское), Кизи, Малышевское, Пермское, Сарапульское, Тамбовское (Горин), Троицкое, Яблоновое) [12: л. 370 об.]. Освоение этих новых земель происходило с большими трудностями. Известный российский деятель князь П.А. Кропоткин, служивший в 1862–1866 гг. в Амурском казачьем войске и по долгу службы побывавший во многих крестьянских и казачьих населённых пунктах на Амуре, в своих дневниках описал безрадостную картину сельской жизни в одном из недавно созданных крестьянских поселений – Вятском станке № 3. Станок был основан крестьянами Вятского уезда Вятской губернии в 1860 г. Побывавший здесь в 1863 г. П.А. Кропоткин сообщил об особенностях хозяйственной жизни крестьян: «А вот вам пашня… Клочок земли в 150 шагов длины, столько же ширины. На нем… более 100 пней… Тут посеяны рожь, ярица, овес. Другой клочок такой же, пней немного меньше, – рожь озимая, ячмень. Вот и все…. Семья из хозяина, 4 сыновей, жены его, 2 девочек и грудного ребенка. … Хозяин, видно, хлопотун, сыновья работящие, сами обо всем заботятся; 5 работников, трое, чуть ли не четверо могут пахать. И при всем трудолюбии и работ – 2 десятины… Одолели бурундуки и мыши – пришлось купить две кошки… Сено заготавливают в лесу, между деревьев, но вчетвером за день можно насобирать не более двух возов. Пожелали идти сюда, ну, избавление от подати на 16 лет, от рекрутчины на 6 наборов. А теперь так сами не рады» [19: с. 152–153]. По словам крестьянина-хозяина, «…пни одолели. Ну, и копаешь себе пашню промеж пней лопатой. А скоро ли её выкопаешь. Эх, хлеб одолел. Кабы было хлеба где сеять… не то бы было. Ходили… вовнутрь, искать, – тундра, болота, а то и лес» [19: с. 153]. Примерно такая же ситуация была и в других крестьянских сёлах, возникших между Хабаровкой и Николаевском.

Таким образом, далеко не все выбранные места под селения признавались крестьянами удобными для земледелия. Крестьяне стали переселяться и приселяться к другим сёлам, некоторые образовали по берегам Амура ещё несколько новых деревень [2: с. 19]. В частности, поселившиеся в 1860 г. в с. Сарапульское 11 семей старообрядцев – выходцев из Вятской губернии, уже в июне 1861 г. выселились из этого селения и южнее, у амурской протоки между селениями Воронежское и Малышевское, образовали новое село – Петропавловское. Свое переселение они объяснили не только сложными условиями для землепашества в окрестностях с. Сарапульское, но и желанием жить отдельно от исповедовавших официально признанное православие [17: л. 12].

Специфические природные и социально-экономические условия на Амуре внесли существенные коррективы в хозяйственный и материальный быт. Многие крестьяне, поселившиеся недалеко от Николаевска и Хабаровки, оставили хлебопашество и занялись обслуживанием этих населённых пунктов – извозом, выращиванием и продажей овса, сенокошением, заготовкой впрок красной рыбы. Хлеб сеяли только для себя, а некоторые приобретали его в хлебородной Амурской области. Но прибытие в этот район около двух тысяч русских оказало существенное влияние на изменение этнокультурной ситуации в этом Амурском регионе. Русские принесли навыки земледельческой культуры, прежде всего огородничества, практически не-

известные до этого времени коренным амурским этносам, свои этнические традиции в семейном быту, материальной и духовной культуре.

Успешнее, чем низовья Амура, заселялась русскими крестьянами в этот же период более благоприятная по климатическим условиям Амурская область – долины средней части р. Амура и его левых притоков Зеи и Буреи. Просьбы о переселении в Приамурский край начали поступать от своекоштных переселенцев уже в 1857 г., но первая партия крестьян – из Таврической и Сибирской губерний (207 чел.) прибыла в Амурскую область в 1859 г., основав деревни Белогорье, Новоастраханскую, Черемховскую. В 1860 г. переселенческий поток значительно возрос (524 чел.). Крестьяне основали селения: Александровское, Воскресенское, Высокое, Никольское; жителями их стали в основном русские – выходцы из Енисейской губернии и Забайкальской области и небольшое число украинцев из Полтавской губернии [18: с. 62].

В эти годы на переселение шли в основном малоземельные и безземельные крестьяне, надеявшиеся в Приамурском крае улучшить свои жизненные условия. Несмотря на то что переселяться приходилось за свой счет, только из Саратовской губернии в 1861 г. было подано 22 прошения о переселении 3140 ревизских душ [25: л. 156].

В целях быстрого заселения юга Дальнего Востока России 26 марта 1861 г. были приняты «Правила для поселения русских и иностранцев в Амурской и Приморской областях Восточной Сибири», предоставлявшие переселенцам ряд существенных льгот [27: л. 322 об.]. Среди них – отвод свободных участков земли во временное пользование или в полную собственность, выделение 100 десятин земли на семью в бесплатное пользование на 20 лет, освобождение в течение первых 20 лет со времени водворения от государственных повинностей и податей, а также в течение десяти наборов – от рекрутской повинности и навсегда – от подушной подати и др. Эти «Правила», обусловившие систему землепользования дальневосточного крестьянства, имели силу до 1900 г., и всех крестьян, переселившихся до этого времени, называли старожилами-стодесятинниками.

Несмотря на эти льготы, трудности в пути и политика местных губернаторов, боявшихся потерять дешевые рабочие руки, сдерживали переселенческий поток крестьян на восток страны. «На Амур», как тогда называли юг Дальнего Востока, в 1866–1871 гг. дошли только 30 % русских крестьянских семей, получивших разрешение на переселение. Но и ими, и теми, кто отправился позднее, к 1901 г. только в Амурской области было создано 152 деревни и переселенческих пункта [24: л. 79].

В 50–70-е гг. XIX в. в переселенческом движении в Приамурье участвовали русские крестьяне разных вероисповеданий из многих губерний и областей Европейской и Азиатской России, преимущественно из Черноземного Центра, Среднего Поволжья, Северного Приуралья, Сибири, Забайкалья (Астраханская, Вятская, Воронежская, Енисейская, Оренбургская, Пермская, Самарская, Тамбовская, Томская губернии, Забайкальская область и др.). В частности, исповедовавшими официальное православие – русскими из Астраханской, Вятской, Воронежской, Тамбовской и других губерний, а также Забайкальской области были созданы в этом регионе деревни Ивановка, Анновка, Дмитриевка, Владимировка, Михайловка, Коршуновка, Ильиновка, Вознесеновка, Кутилова, Петропавловка, Иннокентьевка, Борисоглебовское, Марковское, Михайловка, Песчаноозерская, Александровское и др.) [24: л. 79]. Были основаны населенные пункты и молоканами, и старообрядцами. Контингент молокан в тот период поставляли Таврическая, Самарская и Тамбовская губернии, духоборов и старообрядцев – Енисейская, старообрядцев – Пермская губерния и Забайкальская область.

Подавали прошения о переселении в Амурскую область и крестьяне других регионов страны, заселённых русскими. Однако правительство, идя навстречу крупным помещикам, боявшимся потерять дешевые рабочие руки, сдерживало переселенческий поток крестьян. Министерство государственных имуществ, ведавшее в то время переселением, разрешало перемещение в восточные регионы страны только определённому контингенту крестьян. Не разрешался переезд одиноким людям, семьям со значительным числом малолетних и пожилых, и семьям с одним работником. Было рекомендовано также разрешать переселяться только тем семьям, которые не находятся на первой рекрутской очереди, за которыми не числится недоимок и которые имеют увольнительные приговоры своих обществ [11: л. 444, 480, 487, 488; 12: л. 33, 34, 112, 120, 130; 15: л. 303 об.]. Такие установки, безусловно, сдерживали крестьянский переселенческий поток на восток страны.

Всем переселявшимся в Приамурский край за свой счёт из хозяйственного капитала Восточной Сибири выдавалась ссуда в размере 60 руб. (по частям – в Иркутске, Чите и Благовещенске) на один-два года, с выплатой 3 % годовых [13: л. 2–14, 20–63].

Основные причины переселения крестьян на восток страны −экономические (нехватка на родине земель из-за роста населения деревень). Немалую роль в притоке населения в восточные регионы России играли и религиозные факторы. И хотя некоторые первопоселенцы-крестьяне попали в Амурскую область в принудительном порядке (духоборы и первая

партия молокан), на месте они убедились в плодородии и обширности земельных угодий. Эти обстоятельства, а также религиозная терпимость местной администрации, которая нередко шла наперекор официальному православию, вскоре стали широко известны в других регионах России.

В Амурской области представителей русских, не исповедовавших официальное православие (молокане и старообрядцы), привлекали не только хорошие условия хозяйствования, отсутствие в первые десятилетия податей, воинской повинности, но и, хотя и относительная, религиозная свобода. Последнее обстоятельство было особенно важно как для старообрядцев, так и для сектантов. Православие как господствовавшая в Российском государстве религия довлело над другими конфессиями и вероисповедными группами. Особый гнёт ощущали молокане, духоборы и старообрядцы, в которых официально признанная православная церковь видела конкурентов и всякими способами с ними боролась. Эта борьба ослабела только в начале XX в., когда была объявлена свобода вероисповедания. Весь же предыдущий период российской истории изобилует фактами притеснения православной церковью представителей других вероисповеданий. На юге Дальнего Востока России это были молокане и старообрядцы, испытывавшие притеснения как со стороны православной церкви, так и местной администрации. Хотя последняя, осознавая всю сложность формирования на Дальнем Востоке постоянного населения и видя в сектантах и староверах предприимчивых и крепких хозяев, в некоторых случаях шла наперекор церкви. И хотя официальная церковь стремилась ставить всевозможные препоны старообрядчеству и молоканству, в силу обширности территории Приамурья и слабой ее заселенности во второй половине XIX в. она так и не смогла осуществить контроль за другими вероисповедными группами русских. Между тем как раз молокане и старообрядцы сумели лучше других локальных образований приспособиться к местным природно-экологическим условиям и не только оказали существенное влияние на успешность хозяйственного освоения восточных регионов страны, но и лучше, чем другие группы русского населения, сохранили традиционную русскую культуру. В условиях прессинга со стороны официального православия молоканам и старообрядцам нередко приходилось скрывать свою вероисповедную принадлежность или переходить на родине в православии [34: л. 1–10], и одной из причин миграции на юг Дальнего Востока было стремление вернуться там в лоно исконного вероисповедания.

С каждым годом желающих переселиться на восточную окраину России среди старообрядцев и молокан становилось всё больше. В частности, переселение этих групп крестьян усилилось после состоявшегося в 1860 г. Высочайшего повеления о дозволении раскольникам всех сект, кроме скопцов, приписываться в городах Амурской и Приморской областей. Генерал-губернатор Восточной Сибири Н.Н. Муравьев-Амурский это разрешение распространил и на сельскую местность, а сменивший его на этом посту М.С. Корсаков отметил, что по причине малолюдности края опасаться вредного влияния раскольников в Амурской области не стоит [11: л. 411]. Усилился миграционный поток молокан и старообрядцев на восток страны и после принятия 3 мая 1883 г. закона «О даровании раскольникам некоторых прав гражданских», в результате чего ослабло давление на старообрядцев – последователей Белокриницкой иерархии, а также после принятия в 1905–1906 гг. законов о веротерпимости, по которым старообрядцев перестали преследовать и которые сняли некоторые ограничения при переселении в восточные регионы страны.

Молоканство оформилось в секту в недрах христианства в конце XVIII в. в Тамбовской губернии, затем распространилось по ряду регионов России (Воронежская, Саратовская, Самарская, Рязанская, Владимирская, Астраханская губернии, Закавказье и др.), а впоследствии и в зарубежье. Со второй половины XIX в. преследуемые со стороны официальной церкви и православной власти молокане стали переселяться в восточные регионы России – в Сибирь и на Дальний Восток.

Первые молокане, прибывшие в Приамурье в 1859 г., были высланы на Амур за принадлежность к секте прыгунов [8: с. 34]. Все они (36 чел. обоего пола) входили в состав двух зажиточных семейств – Кирея Попова и Матвея Лепехина, основавших летом 1859 г. на р. Зее, недалеко от Благовещенска, деревню Ново-Астраханку [1: с. 105] (впоследствии Астрахановка). Постепенно к первой молоканской общине стали подселяться другие и молоканские, и духоборческие семьи. Это были как крестьяне – выходцы из южной и центральной части России, так и поселенцы, сосланные в сибирские губернии. Значительно облегчили переезд в восточные районы России и «Правила», принятые 26 марта 1861 г., по которым переселенцы получали ряд существенных льгот.

Обещанные льготы и подтолкнули молокан Самарской, Саратовской, Тамбовской, Астраханской губерний, наиболее густонаселенных приверженцами этой секты, подать прошения о переселении в Приамурье [30: л. 55; 5: с. 32]. В частности, в 1860-е гг. на амурские земли переселились 25 молоканских семей из с. Тяглое Озеро Николаевского уезда Самарской губернии из числа удельных крестьян, переведённых при переселении в Амурскую область в число государственных. Это были так

называемые молокане-воскресники, ставшие впоследствии известными в Приамурье хозяевами-предпринимателями: Саяпины, Дружинины, Болотины, Косицыны, Ланкины, Семеровы, Лештаевы, Пивоваровы, Коротаевы, Кондрашовы, Ефремовы, Тулуповы, Сычевы и др. [29: л. 112–113, 126, 144]. Прибыв в составе 230 чел. обоего пола, эти переселенцы основали новое молоканское селение Самарское [28: л. 33].

Как и другие переселенцы, молокане в этот период получали различные ссуды. В последующие годы ГУВС все строже относился к переселяющимся, просившим средства во время своего следования, хотя некоторые переселенцы порой оказывались в критической ситуации (закончились средства, пали лошади и др.). Такая ситуация сложилась в ноябре 1864 г. у молокан-переселенцев из Саратовской губернии, достигших Байкала, – многодетных семей Льва Саяпина, Семена Саяпина, Власа Тулупова и Захара Горченкова, просивших заимообразно по 60 руб. на семью. Однако денег им не выдали [15: л. 130].

В 1865 г. в Амурскую область переселились 80 семейств из Самарской губернии, в том числе и из с. Тяглое Озеро, среди которых было немало родственников переселившихся ранее и ставших впоследствии довольно известными молоканских семейств: Косицыны, Семеровы, Саяпины, Лештаевы, Ланкины, Тулуповы, Развезевы, Ефремовы, Кондрашевы, Дружины, Болотины, Каратаевы, Пивоваровы [16: л. 139].

Весной 1868 г., по официальным данным, в Амурской области проживало 1008 молокан обоего пола [5: с. 32]. Они селились по р. Амуру в д. Сергеевской; по левому берегу р. Зеи в д. Самарской; по правобережью р. Зеи в д. Астраханской; в г. Благовещенске и других местах [32: л. 4].

Официальная статистика значительно занижала в своей отчетности численность молокан в Амурской области, а между тем количество их неуклонно росло и в начале XX столетия составляло 28 340 чел. [26: л. 21, 386]. В конце XIX – начале XX в. молокане жили в Амурской области отдельными селениями в целом ряде волостей. Более всего их было в Гильчинской волости, в частности, в д. Ново-Александровке – 60 семей, Верхнем Уртуе –15, в выселке Липовской – 5. В этой же волости в ряде деревень представители молоканской конфессии обозначены, по официальной статистике, как молокане-баптисты: в Тамбовке (159 семей), Гильчине (100), Жариковке (97), Толстовке (76), Чуевке (51 семья) [24: л. 79]. Помимо этого немало молоканских семей из числа благовещенских мещан, также занимавшихся сельским хозяйством, поселилось на многочисленных заимках. Большинство из них располагались недалеко от Благовещенска – в Гильчинской волости и были названы по имени и фамилии их владельцев: Неверовская, Ивана Лештаева, Викула Метелкина, Никиты Яковлева, Семена Жарикова, Епифана Ланкина, Семена Косицына, Захара Вобликова, Василия Метелкина, Филиппа Семерова, Антона Семерова, Трифона Болотина, Прохора Болотина, Ивана Жарикова, Ивана Лештаева, братьев Саяпиных, Косицыных, Ланкиных и др. (Архив Русского географического общества [4: л. 160–278 с об.]).

Официальная статистика значительно занижала в своей отчётности численность молокан в Амурской области, а между тем количество их неуклонно росло и в начале XX в. составляло 28 340 чел. [26: л. 21, 386].

Высшее чиновничество и местное руководство высоко ценили хозяйственную хватку и радения молокан, которые, по мнению генерал-губернатора Восточной Сибири, «*...отличаются трудолюбием, трезвостью, предприимчивостью… Главное занятие их … – сельское хозяйство, с каждым годом развивающееся благодаря их трудолюбию и энергии. Сектанты как более предприимчивые и развитые сравнительно с окружающей их средой, всегда отзывчивые к мерам, служащим для поднятия и улучшения сельского хозяйства, и служат отличным проводником для распространения в крестьянстве различных сельскохозяйственных машин*» [9: л. 27 об.].

Переселялись в Приамурский край в эти годы и духоборы из числа ссыльных в разные регионы Сибири. Так, в 1862 г. разрешили переселиться в Приамурье 33 семьям крестьян, сосланным из-за своих религиозные воззрения в д. Искупино, станки Мирный, Шорохинский, Старо-Ермаковский, Ново-Ермаковский, Деникинский Туруханского края, из них 25 семей исповедовали духоборчество. Это были семьи Иголкиных, Стародубовых, Тулиных, Галактионовых, Миловановых и др. [16: л. 373–389 с об., 374 с об. – 389 об.].

Наряду с сектантами пионерами в заселении и хозяйственном освоении южной части Дальнего Востока были и крестьяне-сибиряки, среди которых было немало старообрядцев. Старообрядцы на восток страны стремились по разным причинам – малоземелье и гонения за веру на прежних местах проживания, стремление уйти подальше от «мирского» прессинга, уединиться, жить в чистоте и согласии со своей верой. Немало старообрядцев двигалось на восток и в поисках крестьянской утопической страны – Беловодья.

На Дальнем Востоке старообрядцев привлекали условия жизнедеятельности: земельный простор, таежные и водные угодья, богатые зверем и рыбой, отсутствие воинской повинности, податей, опеки со стороны местных властей. Но главное – религиозная свобода. В подавляющем большинстве ста-

рообрядцы покидали родные места именно из-за религиозных преследований со стороны государства и церкви [20: с. 139]. В Дальневосточном регионе старообрядцы стремились найти такие глухие места, где можно было бы не сталкиваться с местными чиновниками, священниками и «мирскими», где можно обрести религиозную свободу.

В Приамурье старообрядцы интенсивно стали прибывать в 60-е гг. XIX в. Они селились отдельными деревнями вдоль рек Зеи, Буреи, Белой и Томи [20: с. 140]. Первыми переселенцами были старообрядцы-беглопоповцы, так называемые «семейские» [31: л. 3], прибывшие из близлежащего Забайкалья. «Семейскими» называли русских крестьян-старообрядцев, насильственно переселенных в Забайкалье правительством Екатерины II в 1764–1765 гг. из Западной России и Польши, куда они ушли из ряда регионов северной и центральной России из-за религиозных притеснений еще в конце XVII в. [6: с. 31]. Их переселение в Приамурье во многом было связано с нехваткой пашенных земель в Забайкалье [7: с. 152]. Благодаря трудолюбию, взаимной помощи старообрядцы-«семейские» быстро обустроились, завели хорошие хозяйства и в первые годы после присоединения Приамурья к России снабжали этот необжитый регион хлебом. Забайкальская область стала первой базой старообрядческой колонизации Приамурья.

По своему конфессиональному составу старообрядцы-«семейские» были неоднородны: помимо беглопоповцев среди них были группы приемлющих священство и не приемлющих его [10: л. 19].

За «семейскими» в Приамурье начали прибывать другие группы старообрядцев – поповцы и разного толка беспоповцы из Вятской, Енисейской, Пермской, Томской, Саратовской, Самарской и других губерний. Таким образом, к сложному забайкальскому компоненту старообрядцев добавился не менее сложный по происхождению поволжско-уральско-сибирско-алтайский, включавший помимо северорусских и южно-русских традиций и традиции аборигенных народов – коми (зырян и пермяков), обских угров (ханты и манси), через территории которых шли миграционные пути русских в Сибирь. Отметим, что немало старообрядцев, выходцев из этих регионов, попали на Дальний Восток уже в результате второй или третьей миграции, и Урал, и Сибирь были для них лишь промежуточным звеном. В 1862 г. в Приамурье было уже более 100 душ старообрядцев, в 1866 г. – 280 душ [33: л. 2, 5, 10], а к 1870 г. – уже 657 душ обоего пола [20: с.140]. В 1865 г. в Зейско-Буреинском районе Амурской области насчитывалось 10 старообрядческих поселений: Ключи, Никольская, Александровская, Высокая, Платова, Ключевская, Заливная, Астраханка, Москвитинка и заимка Киселева [32: л. 4; 31: л. 2–3]. С учетом отдельных заимок и мелких поселений, основанных далеко в таежной глуши и неизвестных местной полиции, общее количество старообрядческих поселений было, конечно, гораздо больше.

Переселение старообрядцев в Приамурье продолжалось и в последующие годы. В этот период в миграционный процесс включались и старообрядцы центральных губерний России. Они селились в основном в Зейско-Буреинском районе Амурской области. С 1866 по 1883 г. были основаны старообрядческие селения: Бордогон, Гуран, Крестовоздвиженское, Круглая, Новая, Николаевка, Сазанка, Домикан, Малиновка, Бахирево и др. [18: с. 88], причем жители трех последних, по некоторым сведениям, прибыли из Хвалынского уезда Саратовской губернии [23: с. 16]. В последующие годы старообрядцы – выходцы из различных российских губерний продолжали прибывать в Амурскую область и до конца XIX в. образовали здесь деревни Белый Яр, Бирма, Верхне-Белая, Введенская, Куликовка, Лиственничная, Молчановка, Ново-Андреевка, Тарбагатай и др. Всего в Амурской области с 1885 по 1899 г. численность старообрядцев возросла почти на 7 тысяч, причем исключительно почти за счёт вновь прибывших, большинство из которых принадлежали к беспоповцам [21: с. 41]. Значительную группу старообрядческого населения составили «семейские», основавшие самостоятельно деревни Натальино, Даниловку, Гуран, Забайкальское, Москвитино, Белоногово, Большую Сазанку, Малую Сазанку, Тарбагатай, Вознесеновку, Новоандреевку, Черемхово, Николаевку, Ключевскую, Бирминскую и др. В некоторых из них «семейские» жили вместе с прихожанами официальной православной церкви (Новая, Круглая, Павловская, Бирминская) или со старообрядцами, приемлющими Белокриницкую иерархию (Ключевская, Николаевка) [3: с. 121]. Всего к концу XIX в. в Зейско-Буреинском районе Амурской области старообрядцами было основано около 30 деревень, не считая заимок и мелких поселений. Здесь же, в Амурско-Зейской, Бельской, Завитинской и Томской волостях, сосредоточилась основная масса старообрядцев [24: л. 79]. Но, по признанию самой администрации, ни светские власти, ни официальное православие не имели четкого представления о численности старообрядцев и расположении их поселений. К тому же многие старообрядцы в силу своих вероисповедных воззрений вообще избегали какой-либо регистрации. По этим причинам, а также в связи с тем, что староверов нередко учитывали в числе других «раскольников», определить их численность было довольно сложно. Так, по сведениям всероссийской переписи 1897 г., в Амурской области числилось 14 308 «старообрядцев и уклоняющихся от православия»[22: с. 53].

Старообрядцам так же, как и другим крестьянам в 60-е гг. XIX в., решившим самостоятельно двигаться в восточные регионы страны, разрешалось переселяться только за свой счет. Старообрядцы центральных и сибирских регионов России добирались на Дальний Восток в течение 1,5–3 лет. У кого не хватало средств, останавливались на несколько месяцев, нанимались в батраки к сибирским крестьянам. Заработав деньги, двигались дальше. Они несли на новые места сложившуюся систему ценностной ориентации, бытовых и религиозных отношений и установок, хозяйственные навыки. Как и другие переселенцы-крестьяне, они получали небольшие ссуды, но их явно не хватало.

Следует отметить, что местные сибирские генерал-губернаторы чинили переселенцам всевозможные препятствия. Поэтому в 60-е гг. XIX в. генерал-губернатор Восточной Сибири неоднократно обращался к губернаторам Западной Сибири с просьбой не препятствовать переселению крестьян из их губерний в Приамурский край, напоминая им, сколь остро нуждается дальневосточный регион в свободном сельском населении, в хлебопашцах. Несмотря на эти призывы, сибирские губернаторы упорно стремились не отпускать крестьян на Дальний Восток, прибегая к различным уловкам. Нередко они скрывали истинное положение вещей и халатно относилась к крестьянам, по своей безответственности причиняя им немалый вред. Так получилось с 20 семьями крестьян преимущественно из старообрядческих деревень Айской, Устьубинской и Тайны Смоленской волости Бийского уезда Томской губернии (Пухаревы, Матвеевы, Кудрины, Карабановы, Бобыльских, Поповы, Метелевы, Говязины, Лыковы, Возжаевы и др.). Эти крестьяне предполагали отправиться в Амурскую область в 1859 г., продали все свое имущество, но из-за разных проволочек местного начальства смогли двинуться в путь, совершенно разорившись, только в 1861 г. [14: л. 30, 33].

Аналогичная ситуация сложилась летом 1862 г., когда енисейский губернатор не отпустил «на Амур» крестьян-старообрядцев из с. Никольское Абаканской волости Минусинского округа Енисейской губернии Родиона Гостевских и Алимпия Санникова, якобы из-за недостатка средств для переселения на Амур. Оказалось, что сообщение енисейского губернатора и самих крестьян не совпадали. Так, Гостевских сообщил в Амурскую область, что у него имеются в наличии 900 руб. денег и 1500 пудов хлеба, семь лошадей и по 20 голов коров и овец, а также «дом с прислугами и земледельческими орудиями»; Санников был хотя и беднее Гостевских, но тоже имел некоторое имущество (дом, три лошади, четыре головы рогатого скота, 150 пудов хлеба и 30 руб. денег). Военный губернатор Амурской области просил ГУВС посодействовать в переселении этих крестьян, тем более что, сообщал он, у Гостевских уже живет в Амурской области родственник – один из богатейших, по словам губернатора, переселенцев [15: л. 148–163 об.].

Амурский губернатор также сообщил, что переселившиеся в Амурскую область крестьяне постоянно жалуются на то, что местные губернаторы все время чинят препятствия их родственникам и землякам в переселении на Амур, «...между тем как они сами решились на переселение с надеждой, что за ними последуют уже прежде с ними условившиеся об этом крестьяне и что в отношении их будут соблюдены Высочайше утвержденные правила (о переселении. – *Ю.А.*)». По поводу прошения указанных выше крестьян Енисейской губернии, а также подавших прошение на переселение крестьян той же губернии из д. Отрока Абаканской волости Филиппа Мальцева, Ильи Могильникова, Пимона Токпасова и Ионы Дунаева губернатор Восточной Сибири обратился с соответствующей просьбой к енисейскому губернатору [15: л. 148–163 об.].

Такова в основных чертах непростая история появления первых и последующих волн русских разной вероисповедной ориентации на юге Дальнего Востока России, их размещения в Приамурье во второй половине XIX в. Русские мигранты из некоторых сопредельных с Россией государств, центральных и южных регионов России, Поволжья, Урала, Сибири, Алтая, Забайкалья получили в условиях многочисленных перемещений этнокультурное влияние со стороны украинцев, поляков, белорусов, бурят, коми (зырян и пермяков), обских угров (ханты и манси) и других народов. В дальневосточном регионе их этнокультурное развитие еще более усложнилось. Наряду с сохранением некоторых черт северно- и южно-русских традиций у дальневосточных русских в процессе взаимодействия с аборигенными и другими пришлыми, как восточно-славянскими (украинцы и белорусы), так и восточно-азиатскими (китайцы и корейцы) народами, выработались определенные элементы регионального комплекса культуры.

В итоге русские Приамурья, чьи предки участвовали в сложных этноадаптационных процессах в европейской части России и сопредельных славянских государствах, а затем в Сибири, на Алтае и в Забайкалье, оказались ведущими творцами (и одновременно носителями) смешанной в этническом отношении, но русской по языку и названию культуры.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Аргудяева, Ю.В.* Миграция и расселение восточных славян на юг Дальнего Востока России / Ю.В. Аргудяева // Народонаселенческие процессы в региональной структуре России XVIII–XX вв. : материалы междунар. науч. конф.

(19–21 марта 1996 г.). – Новосибирск : Ин-т ист. СО РАН, 1996. – С. 104–108.

2. *Аргудяева Ю.В.* Крестьянская семья у восточных славян на юге Дальнего Востока России (50-е годы XIX в. – начало XX в.) / Ю.В. Аргудяева. – М. : ИЭА, 1997. – 314 с.

3. *Аргудяева, Ю.В.* Этническая и этнокультурная история русских на юге Дальнего Востока России (вторая половина XIX – начало XX в.). В 2 кн. Кн. 1. Крестьяне / Ю.В. Аргудяева. – Владивосток : ДВО РАН, 2006. – 312 с.

4. Архив Русского географического общества (АРГО). – Ф. Р-56. – Оп. 1. – Д. 20.

5. *Балалаева, Н.М.* О переселении молокан в Амурскую область / Н.М. Балалаева // Ученые записки Хабар. пед. ин-та. – Хабаровск, 1968. – Т.16. – С. 24–39. – (Серия «История»).

6. *Болонев, Ф.Ф.* Старообрядцы Забайкалья в XVIII–XX вв. / Ф.Ф. Болонев. – Новосибирск : Февраль, 1994. – 161 с.

7. *Болонев, Ф.Ф.* Амурская эпопея в XVII и XIX веках. Переселения старообрядцев (семейских) на восток России (XVIII−начало XX века) / Ф.Ф. Болонев. – Новосибирск : Ин-т археологии и этнографии СО РАН, 2013. – 250 с.

8. *Буянов, Е.В.* Духовные христиане-молокане в Амурской области во второй половине XIX−первой трети XX в. / Е.В. Буянов. – Благовещенск : Амурский гос. ун-т, 2012. – 396 с.

9. Государственный архив Иркутской области (ГАИО). – Ф. 24. – Оп. 9. – Д. 436. – Карт. 2050.

10. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 9. – Д. 479.

11. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 59. – Карт. 1655. – Т. 1.

12. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 59. – Карт. 1655. – Т. 2.

13. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 100. – Карт. 1658.

14. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 118.

15. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 145. Карт. 1661.

16. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 181. – Карт. 1664.

17. ГАИО. – Ф. 24. – Оп. 10. – Д. 331. – Карт. 1668.

18. *Кабузан В.М.* Дальневосточный край в XVII – начале XX в.(1640–1917) : ист.-демогр. очерк / В.М. Кабузан. – М. : Наука, 1985. – 260 с.

19. *Кропоткин, П.А.* Дневники разных лет / П.А. Кропоткин. – М. : Советская Россия, 1992. – 464 с. – (Русские дневники).

20. *Лобанов, В.Ф.* В поисках Беловодья: Старообрядцы в Приамурье (вторая половина XIX века) / В.Ф. Лобанов // Экономическая жизнь Дальнего Востока. – 1995. – № 1 (4-5). – С. 138–151.

21. *Лобанов, В.Ф.* Формирование и деятельность старообрядческих общин в Приамурском крае во второй половине XIX века / В.Ф. Лобанов // Старообрядчество Сибири и Дальнего Востока. История и современность: Местные традиции, русские и зарубежные связи : материалы науч.-практ. конф. (19–25 сентября 1994 г., Владивосток). – Большой Камень : Омега, 1997. – С. 38–44.

22. Первая всеобщая перепись населения Российской империи, 1897 г. LXXII. Амурская область. Тетрадь II. – СПб. : Изд. Центральн. стат. комитета МВД, 1905. – 61 с.

23. Приамурские ведомости. – 1897. – № 160.

24. Российский государственный исторический архив (РГИА). – Ф. 391. – Оп. 2. – Д. 599.

25. РГИА. – Ф. 391. – Оп. 5. – Д. 562.

26. РГИА. – Ф. 821. – Оп. 133. – Д. 140.

27. РГИА. – Ф. 1405. – Оп. 542. – Д. 443.

28. Российский государственный исторический архив Дальнего Востока (РГИА ДВ). – Ф. 704. – Оп. 4. – Д. 4.

29. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 4. – Д. 11.

30. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 4. – Д. 16.

31. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 4. – Д. 695.

32. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 7. – Д. 538.

33. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 7. – Д. 542.

34. РГИА ДВ. – Ф. 704. – Оп. 7. – Д. 551.

35. *Рыбаковский, Л.Л.* Население Дальнего Востока за 150 лет / Л.Л. Рыбаковский. – М. : Наука, 1990. – 167 с.

# ПОЛИТИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ ВО ВЬЕТНАМЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПРОТИВОРЕЧИЯ (к 30-летию начала политики обновления «Дой Мой»)

***Е.Е. Власов***

**Власов Егений Евгеньевич** – аспирант ВИ-ШРМИ Дальневосточного федерального университета.

Контактный адрес: vlasov.ee@dvfu.ru, vietnam78@yandex.ru

Социалистическая республика Вьетнам – одна из динамично развивающихся стран Юго-Восточной Азии. Под руководством Коммунистической партии Вьетнама здесь строится социализм с вьетнамской спецификой, или «рыночный социализм». Одновременно осуществляется политическая модернизация. Однако этот процесс существенно отстает от мощного экономического развития. Под жестким руководством Компартии и государства в стране идет постепенная дозированная демократизация общественно-политической жизни на основе принципа «управляемой демократии».

***Ключевые слова:*** Социалистическая Республика Вьетнам, политика обновления «Дой Мой», переходный период, политическая модернизация, политический процесс.

В этом году исполняется 30 лет с начала всесторонних реформ во Вьетнаме, получившим традиционное название «Обновление ("Дой Мой")». Решением VI съезда правящей Коммунистической партии (декабрь 1986 г.) в беднейшей, еще недавно разоренной двумя войнами, с огромными долгами, оставшейся после распада СССР без друзей и союзников, стране начался невиданный исторический эксперимент – построение социалистически ориентированной рыночной экономики.

Переход к рыночной экономике во Вьетнаме сопровождается большими изменениями в других сферах общественной жизни. Что касается политической сферы, то здесь пока нет той мощной динамики.

В документах VI съезда КПВ были заложены основополагающие принципы политической реформы, которых КПВ твердо придерживается и поныне:

– безусловное сохранение политической стабильности в обществе и морально-политического единства народа;

– укрепление руководящей роли КПВ как основной движущей силы и гаранта обновленческих реформ;

– постепенная дозированная демократизация общественно-политической жизни под контролем партии и государства на основе принципа «демократия должна быть управляемой»;

– решительное неприятие принципов многопартийности и политического плюрализма [6: с. 92].

Перед лицом исходящих извне серьезных угроз устоям социализма, под давлением оппозиционных элементов внутри страны правящая Коммунистическая партия многие годы делала ставку на силовые методы и различные запреты и ограничения. Партия считает, что образцы западной демократии (плюрализм, многопартийность и др.) не приемлемы для социалистического Вьетнама, они противоречат сложившейся в стране системе власти, подрывают национальную традицию и идентичность вьетнамского народа. А западные государства и прежде всего США не только поощряют антикоммунистические настроения в обширной вьетнамской эмигрантской общине (более 4 млн чел.), но и оказывают материальную и морально-политическую поддержку местной «пятой колонне» внутри страны. Из-за рубежа финансируются различные НПО, фонды, которые ведут подрывную деятельность против коммунистического режима. Более того, в последнее время за рубежом активизировали свою антикоммунистическую деятельность разные оппозиционные партии и группы Вьетнама.

Во Вьетнаме они объявлены антикоммунистическими и поставлены вне закона. Это вызывает резкое осуждение политики Ханоя со стороны Запада за якобы грубые нарушения прав и свобод человека.

Вьетнамское руководство пресекало и пресекает направляемые из-за рубежа попытки создания подобных оппозиционных партий и движений. Защитные меры вьетнамского государства находят понимание у большинства населения страны. Они оправданы и закономерны и вызваны негативными последствиями так называемых бархатных и цветных революций на территории Восточной Европы и бывшего СССР. С целью не допустить развития событий по тому же сценарию партийные и государственные органы СРВ в центре и на местах усиливают контроль за соблюдением общественного порядка и безопасности.

Однако, как считают наблюдатели, работа государственных органов и спецслужб по противодействию в стране подрывных, антиконституционных действий не всегда носит эффективный и постоянный характер и активизируется во время подъема антигосударственных, антикоммунистических

настроений в стране. Так, в начале 1990 г., например, ужесточились меры по управлению сферой идеологии и культуры, были введены ограничения на деятельность СМИ, ограничены некоторые гражданские свободы.

В начале 2000-х гг., когда Вьетнам стал шире открываться миру и включился в процесс свободного обмена идеями, людьми, информацией, передовыми технологиями и т.д., политическая либерализация в стране пошла быстрее. Больше свободы получили некоторые СМИ, широкое распространение получил Интернет. Больше законности появилось в ходе начавшейся правовой реформы. Вместо практиковавшихся прежде многочисленных ограничений главным принципом стало разрешение гражданам делать все, что не запрещено законом.

Несмотря на незавершенность и непоследовательность правовой реформы во Вьетнаме в начале 2000-х гг. фактически было создано новое относительно современное законодательство, позволяющее более эффективно регулировать общественные процессы внутри страны и отношения с внешним миром [5: с. 23].

В конституции СРВ 2001 г. уже более четко сформулированы права и обязанности вьетнамских граждан. Основой государственного строя в стране провозглашено народовластие, связанное с развитием электоральной и парламентской демократии. Об изменении подходов свидетельствует отказ от определения государственного строя СРВ как диктатуры пролетариата.

В центре внимания КПВ оказались вопросы дальнейшего совершенствования политической системы в стране. Они рассматривались на X съезде партии (2006 г.), а VII Пленум ЦК 6 мая 2013 г. посвятил этому специальное заседание. На нем было подчернуто, что исключительная важность и сложность этих вопросов требует крайней осторожности. Работу по совершенствованию политической системы было решено проводить параллельно с реструктуризацией экономики и добиваться единства действий и слаженной работы всех звеньев этой системы, включающей партию и государство, Отечественный фронт и другие массовые общественные организации. ЦК КПВ потребовал эффективной перестройки государственного аппарата, сокращения раздутых штатов различных ведомств и повышения требований к компетентности и профессиональному уровню работников всех государственных служб [1].

Генеральный секретарь ЦК КПВ Нгуен Фу Конг отмечает: «Обновление элементов политической сферы не означает изменения политического строя или отказа от качественных характеристик партии и государства. Мы обновляем институты, политику, организационный аппарат, кардинально повышаем качественный уровень кадровых работников партии, обновляем методы и стиль своей работы, проводим административную реформу, усиливаем борьбу с коррупцией, повышаем эффективность всех звеньев сложившейся политической системы, укрепляем оборону, безопасность, отстаиваем независимость и государственный суверенитет» [6: с. 106].

Определяя роль и место общественных организаций в политической системе, Конституция 2013 г. закрепила за ними право участвовать в решении политических, экономических, социальных и культурных задач в масштабах всей страны и каждой территориальной единицы, предприятия, учреждения [6].

Перемены в сторону большей открытости, гласности начались и внутри самой правящей КПВ. В последние годы в практику компартии вошли широкие дискуссии о путях развития вьетнамского общества, методах и способах проведения рыночных реформ, по вопросам внешней политики, партийного строительства. Такие дискуссии оказались особенно важны в условиях недоразвитости вьетнамского общества и публичных каналов, которые позволяли заинтересованным группам обсуждать и вырабатывать стратегию общественного развития. Компартия, монополизировав политическую арену, объективно нуждается в существовании течений и платформ, которые полнее отражали бы общественное мнение, обеспечивали определенный плюрализм, предлагали альтернативные варианты решения проблем [6].

Рассмотрению коренных вопросов деятельности и развития партии были посвящены пленумы ЦК, состоявшиеся в 2011–2015 гг. Так, IV Пленум ЦК КПВ (декабрь 2011 г.) особое внимание уделил вопросам партийного строительства, повышению авторитета и руководящей роли КПВ в обществе. Пленум поставил перед партийными организациями следующие задачи:

1) положить конец процессам морально-политической и идеологической деградации в образе жизни части кадровых работников, членов партии, особенно руководящего состава на всех уровнях;

2) формировать отряд руководящих кадров, особенно в центральных органах, в основном из людей, отвечающих задачам индустриализации, модернизации и интеграции страны в мировую экономику;

3) четко определить компетенцию и личную ответственность руководителей всех партийных организаций и органов государственной власти, их взаимоотношения с партийными коллективами всех уровней и работниками государственных организаций и правительственных учреждений[1].

[1] Материалы IV Пленума ЦК КПВ. Ханой, 2012 (на вьетнамском языке).

Пленум остро поставил вопрос об ответственности руководящих кадров перед партией и народом. Было признано, что проводимых раньше регулярных кампаний критики и самокритики в партийных организациях уже недостаточно, и в целях улучшения работы с кадрами необходимо периодически осуществлять рейтинговые голосования о доверии к руководящим работникам партии и государства на всех уровнях [6: с. 101].

Рейтинговое голосование о доверии к членам Политбюро и Секретариата ЦК, т.е. отбор лучших партийных кадров на высшие посты, становится нормой. Так, на VI Пленуме ЦК (октябрь 2012 г.) перед 200 членами и кандидатами в члены ЦК предстали 23 высших руководителя партии и государства. Ничего подобного ранее не бывало не только в истории КПВ, но и в истории других коммунистических и некоммунистических партий мира. Результаты голосования официально не публиковались, но и абсолютным секретом они тоже не стали. Информация просочилась в Интернет и стала достоянием широких кругов вьетнамской общественности, которые оценили сам факт его проведения как важный шаг на пути демократизации партии и государства.

Самое большое число голосов доверия в результате рейтингового голосования получили заместитель председателя Национального собрания Нгуен Тхи Ким Нган, президент СРВ Чыонг Тан Шанг и премьер-министр СРВ Нгуен Тан Зунг. Голосование, по мнению наблюдателей, показало достаточно высокий уровень сплоченности в руководстве и вполне адекватно отразило степень доверия партии к ее руководству. Решено было проводить подобные голосования один раз в течение каждого срока полномочий руководителей [6: с. 102–104].

В последние годы внутри компартии все активнее обсуждается вопрос о необходимости ускорения политической модернизации. Значительная часть членов КПВ и многие партийные руководители считают политическую реформу неизбежной. Они предлагают пересмотреть представления о месте партии в общественно-политической системе страны, формы и методы партийной работы. Это нашло отражение в резолюции X съезда КПВ, которая в качестве одного из важных принципов признала отделение партии от органов государственной власти.

Разделение управленческой функции партии и государства нашло выражение в лозунге «Партия руководит, народ определяет, государство управляет». Эта новая формула управления обществом имеет огромное значение. Впервые в СРВ началась реализация, хотя недостаточно последовательно, очень важной установки на ограничение прямого воздействия компартии на работу государственных органов, предоставление институтам законодательной и исполнительной власти большей свободы и самостоятельности.

Однако претворение этих принципов на практике проходит не гладко, еще живуча инерция многих коммунистов и особенно руководящих партийных кадров. Многие из них по-прежнему полагают, что личные и общественные интересы вьетнамцев можно обеспечить только при монополии КПВ, при однопартийной государственной системе… Они готовы поддержать лишь очень постепенные политические реформы и максимально осторожные инициативы [8].

К таким инициативам относятся чистки партийных рядов от упадочнически настроенных и коррумпированных элементов. Становится традицией, когда на съездах КПВ делается анализ ситуации в борьбе с коррупцией и взяточничеством, вырабатываются меры противодействия этим явлениям. В 2013 г. Генеральный секретарь КПВ Нгуен Фу Чонг предпринял попытку активизировать борьбу с коррупцией, он инициировал 16 резонансных разбирательств в высших эшелонах власти. Для борьбы с этим злом были привлечены широкие слои общественности, СМИ.

Партийные и государственные органы пытаются, используя информационные технологии, сделать деятельность руководящих кадров более прозрачной и поощрять граждан к высказыванию своих взглядов. Правительственные министры и депутаты Национального собрания чаще стали выступать в прямом эфире, отвечая на острые вопросы граждан. Однако эти позитивные шаги в сторону открытости и гласности порой сводятся на нет стремлением политического режима местных властей наложить законодательные ограничения на независимые СМИ, Интернет, заставить замолчать независимых блогеров и журналистов, использующих эту сеть для обнародования идей, не допускаемых цензурой в официальные СМИ.

Все чаще в стране предпринимаются попытки введения прямых выборов партийных и государственных лидеров. Результатом этих усилий стало расширение полномочий Национального собрания: ему было делегировано право впервые в истории Вьетнама вынести на голосование вопрос о доверии правительственным чиновникам, занимающим министерские или эквивалентные министерским должности. Впрочем ни один министр не набрал меньше 50 % голосов в свою пользу [8].

Делегаты общенациональных партийных съездов добиваются большего участия в процессе принятия решений и возможности оказывать реальное влияние на результаты выборов высшего партийного руководства. Теперь кандидаты на съезде могут номинироваться, в том числе, и с нижнего уровня партийной иерархии, что автоматически расширяет

список предварительно утвержденных кандидатов. В последнее время рядовые коммунисты, члены ЦК КПВ настойчиво требуют от Политбюро регулярной отчетности. Представители вьетнамских провинций составляют в ЦК весьма влиятельный блок, поэтому есть уверенность, что в дальнейшем общественное мнение будет учитываться все больше и больше.

Участившиеся в последнее время внутрипартийные дебаты и дискуссии стимулируют политические преобразования. Они способствуют дальнейшей демократизации власти – в первую очередь, на уровне провинций. Тем не менее вьетнамское общество в целом пока остается в стороне от этого процесса, КПВ по-прежнему обладает монополией на власть. Однако акцент все больше смещается от центра к провинциям, а значит, к народу.

Много разговоров в государстве и обществе ведутся о проблеме прав и свобод вероисповедания граждан. Правящая КПВ готова обсуждать и даже пересмотреть свое отношение к этой проблеме, о чем было заявлено на XI съезде КПВ [2]. XI съезд постановил продолжить линию на «всестороннее и комплексное обновление», обеспечить социально-политическую стабильность в стране, построить к 2020 г. открытую, демократическую и сильную политическую систему на основе правового социалистического государства при руководящей роли партии. Однако руководство КПВ вновь отвергло идеи западной либеральной демократии, считая, что они подрывают политическую стабильность страны, национальную культуру и идентичность [6: с. 97].

Вместе с тем политические реформы во Вьетнаме идут медленно и противоречиво, они носят фрагментарный характер, часто наблюдаются отступления от завоеванных позиций, и порой принятые меры ведут к половинчатым, неудовлетворительным результатам [8].

Реформистский курс КПВ и растущая открытость страны внешнему миру привели к усложнению социальной структуры, диверсификации интересов и массового сознания, к возникновению новых противоречий и конфликтов в обществе, особенно в условиях информационной революции в мире. Уже более трети населения, особенно городская молодежь Вьетнама, активно пользуются Интернетом. Все это, как еще раз напомнил XI съезд КПВ, требует от политического руководства умелого использования различных общественных институтов, постоянного обновления идеологического арсенала, чтобы не только не утратить своей легитимности, а напротив, укрепить социальный фундамент власти [2].

В корне изменить ситуацию, ускорить ход политических реформ в сторону демократии при нынешней политической системе чрезвычайно трудно, считают многие аналитики, эта система и сама не хочет перестраиваться, а точнее быстро изменяться. Вот и содержание документов последнего XII съезда КПВ доказывают это. «Эти документы действительно являются … единством мыслей всей партии и народа… То есть КПВ не терпит многомыслия и по-прежнему отстаивает единомыслие. Именно поэтому она убирает неугодных, тех, кто не согласен с ее генеральным курсом.

Вертикально выстроенная однопартийная система Вьетнама, считают аналитики, несколько утратила гибкость. Общенациональный съезд партии собирается раз в пять лет, в ходе него лишь малая часть членов Политбюро может претендовать на пост руководителя партии согласно действующему Уставу КПВ [7].

Переизбрание на XII съезде престарелого Нгуен Фу Чонга – Генерального секретаря КПВ – как раз иллюстрирует негибкую суть однопартийного управления в стране. Ни один из шести членов предыдущего состава Политбюро, имеющих право быть выдвинутым, не был признан достаточно компетентным, чтобы стать новым Генеральным секретарем. На съезде также была пресечена попытка нескольких депутатов включить имя Нгуен Тан Зунга (премьер-министра СРВ) в избирательный список кандидатов на пост руководителя партии.

Сегодня многие партийные руководители Вьетнама, считает Тейер А. Корлайл, вынуждены действовать с оглядкой, не зная, кто станет новым Генеральным секретарем на следующем XIII съезде. Предстоит понять, является ли вьетнамский вертикально ориентированный «демократический централизм» лучшим способом выбора руководителя партии в условиях, когда Вьетнам активно нацелен на международную интеграцию [7].

Однако, считает руководство КПВ, авторитарный стиль управления во Вьетнаме в сложной внутренней и внешней обстановке остается востребован ввиду опасности подрыва господствующей идеологии, культурных традиций и внутреннего единства. Он обеспечивает стабильность общества в ходе глубоких перемен. Оправдан и однопартийный режим, который дает немало преимуществ: предоставляет правящей партии время и свободу для принятия решений, которые не ограничены возможным результатом ближайших президентских или парламентских выборов. К тому же во Вьетнаме единственная партия у власти – это еще и фактор географического единства страны. Потому сегодня в КПВ действует неписаное правило, по которому в руководстве партии и государства должны быть равномерно представлены Север, Центр и Юг страны.

Ограничение демократических свобод характерно не только для СРВ, но и КНР и других стран Юго-Восточной Азии, переживающих переходный период. В таких странах отношения государства и общества традиционно основаны на патернализме,

а личные права до конца не осознаны. Но и в этих странах, хотя и медленно, идет процесс демократизации с национальным колоритом. Расширяются парламентская и электоральная демократия, права граждан на самоуправление, создаются неправительственные организации и многочисленные общественные объединения, формируются зачатки правового государства. Демократизируются и механизмы управления, включая правящие партии. Такие попытки предпринимает и Коммунистическая партия Вьетнама. Так, в практике КПВ уже несколько лет применяется ротация и обновление руководящих кадров (пребывание на одном посту не более 10 лет, выход на пенсию после 60 лет, регулярная смена 1/3 состава ЦК, Политбюро и т.д.)[2].

«Строить партию чистой, сильной, повышать уровень руководства и боевитость партии… Твердо придерживаться курса на обновление, бороться с догматизмом, консерватизмом, застоем или субъективизмом, горячностью, беспринципностью обновления», – потребовал XI съезд КПВ[3].

Серьезные кадровые изменения произошли на последнем XII съезде КПВ, который прошел в острой, как никогда, борьбе разных партийных элит, составляющих высшие органы партии и правительства. Под давлением консерваторов ушел с поста премьер-министра и члена Политбюро ярый сторонник радикальных рыночных реформ Нгуен Тан Зунг. Пост Генерального секретаря КПВ сохранил Нгуен Фу Чонг. Президентом СРВ стал бывший министр общественной безопасности Чон Дай Куанг, премьер-министром – вице-премьер Нгуен Суан Фук, а Национальное собрание возглавила зампред парламента Нгуен Тхи Ким Нган, ранее также занимавшая пост министра труда.

Аналитики, следившие за работой этого съезда, отмечают, что он сохранил консенсус, географический и фракционный баланс между разными силами внутри вьетнамских элит. Чонг и Куанг – с «политического» Севера страны. Первый – главный теоретик партии; второй всю карьеру посвятил работе в силовом министерстве. На контрасте сними Фук и Ким Нган – с «экономического» Юга Вьетнама, оба с богатым опытом работы в министерствах экономического блока и бывшие руководители провинций, своего рода крепкие хозяйственники. Изменения коснулись и Политбюро ЦК КПВ, которое расширилось с 16 до 19 членов, из старого состава сохранили свои места только семь человек. Это позволило снизить средний возраст коллективного руководства партии с 65 до 59,7 года; самому молодому члену Политбюро всего 46 лет [9].

XII съезд продемонстрировал, что все важнейшие политические решения можно принимать в русле внутрипартийного консенсуса.

Да, политическая практика Вьетнама последних лет свидетельствует, что, как и все общество, КПВ обновляется. Расширился ее социальный состав. В последнее время в ее ряды пришло много молодежи, женщин, представителей малых народностей. Еще одним, давно назревшим дополнением стало вписанное в Устав разрешение принимать в партию представителей частного бизнеса при условии соблюдения ими законов и «неэксплуатации трудящихся». Это открывает путь, с одной стороны, к расширению социальной базы КПВ, т.е. превращению ее, как и заявлено в Уставе, в «партию всей нации», а с другой – к более предсказуемому участию представителей капитала в политической жизни [6: с. 98].

Однако этот процесс идет сложно. Еще остается много расхождений между политическими установками, лозунгами, провозглашенными на съездах и Пленумах ЦК КПВ, и реальной практикой. Партия еще не дошла до реализации принципа «Единство слова и дела». Все чаще появляются негативные стороны однопартийного режима: коррупция, бюрократизм, кумовство. Борьба с этими пороками пока не дает ощутимых результатов. Профессор Г.М. Локшин, хорошо знающий политическую жизнь в этой стране, пишет: «Уже многие годы от съезда к съезду лозунг борьбы против коррупции эксплуатируется с целью смягчения растущего недовольства привилегиями номенклатуры, а также используется различными группировками в высших эшелонах партии для борьбы друг с другом, тогда как это зло по-прежнему разъедает общество. Как бороться с этой бедой, если нет оппозиции, которая разоблачает коррупционеров? Как бороться со злоупотреблениями власти на местах, если ей нет никакого противовеса?»[4]. Трудно не согласиться с таким мнением.

Главная угроза для КПВ, считают многие вьетнамские и российские аналитики, находится не вовне, а внутри самой партии, переживающей идейный, моральный и политический кризис. Партия принимает много, казалось бы, правильных решений, но многие из них остаются на бумаге. Это вызывает разочарование коммунистов и беспартийных, подрывает исполнительскую дисциплину руководящих партийных кадров, подрывает авторитет и единство партии. Такое положение внутри партии, в ее ЦК и Политбюро КПВ рельефно проявилось в работе последних съездов КПВ.

[2] См.: Вьетнам: Постсоциалистический «Тигр» // Мировая экономика и международные отношения. 2012. № 2. С. 97.

[3] См.: Мурашова Г.Ф. Политическая элита Вьетнама в начале эпохи обновления (ДойМой)// Вьетнамские исследования. Вып. 1 2001. № 11. С. 76. Документы XI съезда Коммунистической партии Вьетнама. Ханой, 2011. С. 188–189.

[4] Локшин Г.М. Ханой: курс на социализм с вьетнамским лицом // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 8. С. 86.

Так, член Политбюро, секретарь ЦК КПВ То Хюи Рыа, характеризуя обстановку в партии накануне XI съезда, подчеркнул, что самоперерождение партии есть более опасное явление, чем постоянно упоминающаяся в партийной печати «мирная эволюция», навязываемая извне[5].

Внутри КПВ стали постепенно нарастать процессы деидеологизации и деполитизации партийной жизни. На смену ветеранам в верхние эшелоны партии приходит новая волна технократов-прагматиков, которые ставят во главу угла не идеологические постулаты, а экономическое мышление. От съезда к съезду в руководстве партии увеличивается число специалистов из различных отраслей народного хозяйства. Они смогли до конца преодолеть инерцию и сопротивление назревшим реформам со стороны некоторых консерваторов и партийных функционеров [6: с. 100].

Разлагают партию родственные, клановые, ведомственные и местнические интересы, за которыми стоят могущественные политические элиты, которые проявились на XII съезде КПВ. Однако этот съезд, как и предыдущие, не ответил на вопрос, как реально победить эти и другие пороки современного Вьетнама.

Конечно, у правящей КПВ есть еще много других просчетов, упущений, отставаний от общего демократического процесса. И чем раньше партия решит эти непростые проблемы, тем быстрее восстановит свой пошатнувшийся авторитет в глазах вьетнамского народа и право на руководство страной.

Для подтверждения легитимности своей власти КПВ все чаще апеллирует к приоритетам исторического прошлого, включая традиционные ценности в свой политический багаж. При этом она не собирается освобождаться от социальной риторики, «обновление не означает отказ от марксизма-ленинизма и идей Хо Ши Мина… Это идейный фундамент и компас в революционной деятельности» [10].

Главная цель политической реформы во Вьетнаме – построение правового государства и подчинение партии принципу верховенства закона. В решении этой непростой задачи важная роль принадлежит Национальному собранию СРВ. Именно оно должно выступить гарантом и главной силой политической реформы.

Более 90 % его депутатов – члены КПВ. Представлены там и члены ЦК, однако большинство депутатов в ЦК не состоят. То есть в парламенте Вьетнама, помимо партийного, уже сложился новый слой политической элиты. Это хороший знак к началу разграничения функций партии и государства. По такому пути должны формироваться и другие независимые структуры, нейтральные правоохранительные органы, независимая прокуратура, независимая судебная система и свободная пресса. А это прямой путь к построению подлинно правового государства. Конечно, создание всех этих политических структур и институтов общества и государства потребует времени.

По мнению многих экспертов, развитие Вьетнама эволюционировало в сторону известного Восточной Азии типа авторитарной политической системы (наиболее успешно реализованной в Сингапуре). Неслучайно советником Президента СРВ в начале «Обновления» был великий сингапурский реформатор Ли Куан Ю. В своей книге «Сингапурская история: из третьего мира в первый» он, характеризуя вьетнамцев, писал: «Вьетнамцам потребуется некоторое время, чтобы сбросить с себя коммунистическую смирительную рубашку и потом двигаться свободно и гибко» [3: с. 300].

Итак, анализ основных этапов политической модернизации Вьетнама, которой положило начало политика «Дой Мой», свидетельствует о том, что обновленческие реформы постепенно набирают силу, однако они отстают от мощного экономического процесса. Они опираются на весьма широкие и влиятельные общественные силы, которые находят свое место в реформенном процессе и требуют его продолжения и углубления. Вьетнам только в начале этого непростого пути, и первый шаг, самый трудный, уже сделан. Шаг постепенный и медленный, но уверенный и альтернативы ему нет.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Документы VII Пленума ЦК. – Ханой, 2013. (на вьетнамском языке).

2. Документы XI съезда Коммунистической партии Вьетнама. – Ханой, 2011.

3. *Ли, Куан Ю.* Сингапурская история: из третьего мира в первый / Ли Куан Ю. – М., 2005.

4. *Локшин, Г.М.* Ханой: курс на социализм с вьетнамским лицом / Г.М. Локшин // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – № 8. – С. 76–86.

5. *Мазырин, В.М.* Тернистый путь к политической демократии / В.М. Мазырин // Азия и Африка сегодня. – 2008. – № 10. – С. 22–28.

6. Современный Вьетнам : справ. – М., 2015. – 368 с.

7. *Тейер, Корлайл А.* Слишком стар, чтобы умереть молодым [Электронный ресурс] / Корлайл А. Тейер. – Режим доступа: http//russiancouncil.ru/inner/?id_4=7195#top-content (дата обращения: 10.02.2016).

8. *Цветов, А.П.* Коммунистический Вьетнам: внутренние противоречия и путь к прогрессу [Электронный ресурс] / А.П. Цветов. – Режим доступа: http://russiancouncil.ru/inner/?id 4=4178#top-content (дата обращения: 12.08.2014).

9. *Цветов, А.П.* За что главного реформатора Вьетнама отправили на покой? [Электронный ресурс] / А.П. Цветов. – Режим доступа: http://carnegie.ru/publications/?fa=62613 (дата обращения: 10.03.2016).

10. Dâng công San Việt Nam. Dại Hội lân thu X. – HN, 2006. – Tr. 70.

[5]См.: Nhandan.11.04.2010.

# ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ АДАПТАЦИИ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ МЕДИЦИНСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

***Н.Г. Григорьева***

***С.М. Дрюцкая***

**Григорьева Надежда Григорьевна** – доктор педагогических наук, профессор Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: srs2@festu.khv.ru

**Дрюцкая Светлана Михайловна** – кандидат биологических наук, доцент Дальгневосточного государственного медицинского университета (г. Хабаровск).

Контактный адрес: k_obhim@mail.festu.ru

Адаптация студентов-первокурсников к учебной деятельности является системообразующим фактором их дальнейшей успешности в вузе. Для моделирования организованной положительной учебной адаптации были определены два основных направления: профессиональное консультирование первокурсников и обучение их навыкам организации и самоорганизации самостоятельной учебной деятельности. Указанные направления эффективно реализованы с помощью определенного комплекса педагогических условий на кафедре «Химия» Дальневосточного государственного медицинского университета.

***Ключевые слова:*** активная адаптация, учебная деятельность, профессиональное консультирование, самостоятельная работа, педагогические условия, профессиональная идентификация, навыки, технические средства.

Главным социально-экономическим результатом деятельности вуза является формирование высококвалифицированного специалиста с развитыми способностями к профессиональной и исследовательской деятельности, находящегося в постоянном процессе высококультурного личностно-профессионального саморазвития и являющегося патриотом России, обеспечивающим социально-экономический прогресс государства.

Для достижения такой эффективности в подготовке выпускников вуза необходимо использовать в актуализированном виде все факторы повышения качества учебно-воспитательного процесса. Обучение в вузе для первокурсников начинается с социальной, психологической, учебной, профессиональной, культурной и других видов адаптации. Очевидно, что сложность протекания адаптации объясняется, прежде всего, ее многоаспектностью и многогранностью.

Процесс адаптации изучается на стыке различных наук и носит междисциплинарный характер. Адаптация (лат. adapto приспособляю) – процесс приспособления системы к условиям внешней и внутренней среды. Адаптацией также называют и результат такого процесса, как наличие у самоорганизующейся системы приспособленности к некоторому фактору среды [5].

Механизм адаптации может быть представлен следующим образом: изменение внешней среды требует ориентировки в новых условиях. Формируя некоторую программу поведения и деятельности, человек пробует себя, свои способности и возможности. Так осуществляется процесс адаптации. Адаптация студента – это не только приспособление личности к относительно стабильным или постоянно изменяющимся условиям вузовского образования, но и более сложный, хотя и реже встречающийся процесс активного приспосабливания личностью внешней среды к своим индивидуальным интересам, склонностям, качествам. В этом случае можно говорить об активной адаптации с существующей обратной связью между личностью и средой. Как известно из законов кибернетики, обратная связь делает сложную систему, которой является человек, более устойчивой и целенаправленной. В жизни каждый человек неоднократно является участником процесса адаптации. Адаптация первокурсников – это, прежде всего, адаптация к образу жизни студенчества, т.е. совокупности наиболее типичных форм жизнедеятельности. Основное содержание деятельности студентов составляет учеба, участие в общественно-политической практике, интенсивное общение и прочие виды активности [5].

В университетах Дальневосточного региона традиционно реализуются программы «Адаптация первокурсников», которые включают несколько направлений. Наиболее распространенные из них – адаптация студентов учебных подразделений (система специальных тренингов на знакомство, командообразование, конкурсы, спортивно-развлека-

тельные игры и прочие виды деятельности, ориентированные на успешную социализацию) и психолого-педагогическое сопровождение адаптационного периода студентов, поселенных в общежития. Самыми значимыми событиями этой программы являются «Посвящение в студенты», «Посвящение в студенческое братство общежитий» и прочие мероприятия, которые формально подводят итог адаптационному процессу, но реально не выявляют эффективность этого процесса.

Учебно-профессиональная (учебная) адаптация – вид социальной адаптации, которая связана с установлением оптимальных отношений между личностью и требованиями конкретной образовательной деятельности. Учебно-профессиональную адаптацию можно характеризовать с позиции формирования нового жизненного алгоритма или маршрута личности, обусловленного вхождением ее в новый коллектив, усвоением коллективных учебно-трудовых норм и ценностей, осмыслением значимости традиций группы (коллектива), преодолением противоречий между результатами учебной деятельности и собственной образованностью, обученностью и воспитанностью. Учебно-профессиональная адаптация как один из видов социальной адаптации – процесс творческого приспособления личности к условиям, содержанию и требованиям учебно-профессионального труда. Необходимым условием успешной деятельности студента является освоение новых для него особенностей учебы, устраняющее ощущение внутреннего дискомфорта и блокирующее возможность конфликта со средой. В первые месяцы учебы в вузе складывается студенческий коллектив, формируются навыки и умения рациональной организации умственной деятельности, осознается призвание к избранной профессии, вырабатывается оптимальный режим труда, досуга и быта, устанавливается система работы по самообразованию и самовоспитанию профессионально значимых качеств личности [1].

Актуальность проблемы адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности обусловлена тем, что в период обучения в вузе закладываются основы профессионализма, формируется потребность и готовность к непрерывному самообразованию в изменяющихся условиях. В этой связи особенно важно, чтобы студенты активно включались в процесс овладения знаниями и способами их освоения с начальных этапов обучения, осознавали, что результаты учебно-профессиональной деятельности становятся подлинным достоянием личности.

Однако последние десятилетия характеризуются постепенной заменой освоения учащимися практических навыков накоплением у них осведомленности в теоретических знаниях. В итоге перекос в обучении в пользу формально-словесных методов обучения привел к формированию шаблонного способа мышления, неумению применять усвоенные знания на практике, к неразвитости пространственного воображения, что становится препятствием в творческом поиске и мастерстве. Следовательно, при передаче информации должна быть эмоциональность восприятия, обобщенность, образность. Установлено, что качество усвоения материала напрямую зависит от способа получения информации и степени активности обучающегося. Использование интерактивных методов обучения направлено, в первую очередь, на организацию мыслительной деятельности участников процесса обучения и напрямую влияет на эффективность учебной адаптации студентов.

Большое влияние на качество учебно-профессиональной адаптации оказывает профессиональная идентификация и профессиональная увлеченность. Как показали наши исследования, только около 70 % первокурсников имеют определенную степень устойчивой профессиональной идентификации [2]. Следовательно, чтобы не растерять 30 % первокурсников, которые по большей степени случайно поступили в вуз, необходимо целенаправленно организовать процесс профессиональной идентификации. Существует такая же необходимость и для 70 % первокурсников, профессионально определившихся, так как профессиональное разочарование может постичь каждого из них в любой момент времени.

Доказательством важности профессиональной идентификации и увлеченности для адаптации студентов являются и результаты проведенного нами исследования, Так, при опросе студентов (было опрошено 320 респондентов) все 100 % отметили прямую зависимость существующей собственной избирательности к предметам. Студенты на подготовку по профилирующим предметам тратят в среднем в два раза больше времени по сравнению с тем, которое они отводят на подготовку по непрофилирующим предметам [2].

Как правило, количество выпускников, имеющих красный диплом, после пятилетнего обучения в вузе бывает намного больше количества медалистов, поступивших на первый курс. Анализируя причины таких изменений в учебных показателях, мы обнаружили, что наибольшее влияние на их рост оказало стремление студентов быть подготовленными к профессиональной деятельности [2]. Иными словами, степень профессиональной идентификации студентов прямо пропорциональна качеству их учебной деятельности.

Анализ теории и педагогической практики подтвердил необходимость внедрения в образовательный процесс модели активной адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности на основе реализации комплекса педагогических условий.

Из множества существующих условий активизации процесса адаптации студентов к учебной деятельности в вузе были выделены два основных направления: учебно-профессиональное консультирование первокурсников и обучение их навыкам организации и самоорганизации самостоятельной учебной деятельности.

Среди первокурсников были определены две экспериментальные и одна контрольная группа. Эксперимент проводился на кафедре «Химия» Дальневосточного государственного медицинского университета при изучении дисциплины «Химия».

В экспериментальных группах были осуществлены педагогические условия реализации модели адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности.

Изначально учебный процесс во всех группах был организован так, чтобы каждый студент мог реализовать себя как субъект образовательного процесса. Поэтому было переключено внимание на организацию специальной формы консультирования студентов, которое мы назвали профессиональным консультированием. От обычной консультации этот вид работы отличается специфическими особенностями. Во-первых, практико-ориентированные консультации имеют тематическую направленность, студенты приходят на консультацию по заранее объявленной теме и в какой-то степени информационно осведомлены в области знаний, которые будут рассматриваться на консультации. Во-вторых, на консультациях оказывается помощь студенту в постижении секретов профессионального мастерства. В-третьих, на консультации обязательно присутствуют элементы дискуссии, позволяющие обмениваться информационными ресурсами по заранее указанной теме. В-четвертых, активное участие в профессиональных консультациях мотивировано дополнительными бонусами, которые учитываются при определении индивидуального рейтинга в учебной деятельности студента.

Таким образом, от привычной консультации данный вид работы отличается тем, что студенты хорошо знают тему занятия, на которое они приходят. Их целью является получение практических профессиональных навыков с использованием знаний, имеющихся у них по рассматриваемой теме. Профессиональная консультация помогает студенту подняться на более высокий уровень усвоения знаний, ведь любая профессионально и практико-ориентированная деятельность требует творческого использования знаний в нестандартных ситуациях.

Профессиональные консультации достигают своих дидактических целей, если в процессе их проведения соблюдаются следующие принципы: ярко выраженная практическая направленность информации; постоянство консультационной работы и ее планомерность; учет и систематизация вопросов студентов; актуальность информации, выносимой на консультацию; высокий профессиональный уровень педагога.

Если сравнить результаты сдачи экзамена по химии в контрольной группе студентов-первокурсников (табл. 1) и экспериментальной группе студентов, для которых проводились профессиональные консультации (табл. 2), то очевидность положительных результатов в экспериментальной группе видна и по качеству сдачи экзаменов, и по успеваемости, и по среднему баллу за экзамен.

Таким образом, студенты, посещавшие профессиональные консультации, намного успешнее справились с экзаменационными вопросами. Следовательно, процесс адаптации к учебной деятельности у них прошел эффективнее, чем у студентов контрольной группы.

Великий немецкий педагог второй половины XIX в. Адольф Дистервег писал: «Плохой учитель преподносит истину, хороший учитель учит ее находить». Преподаватель, излагая в систематизированном виде учебный материал и показывая наиболее целесообразные приемы практической работы, психологически готовит обучаемых к восприятию изучаемого материала, развивает у них познавательный и профессиональный интерес к предмету; совершенствует способности и умение самостоятельно приобретать знания; анализирует работу обучающихся и контролирует усвоение профессиональных и общекультурных компетенций.

*Таблица 1*

**Результаты сдачи экзамена по химии в контрольной группе студентов-первокурсников**

| № п/п | Кол-во студентов | Полученные оценки | | | | Кач-во, % | Успеваемость, % | Средний балл |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | «5» | «4» | «3» | «2» | | | |
| 1 | 47 | 1 (2 %) | 17 (36 %) | 28 (60 %) | 1 (2 %) | 38,0 | 98 | **3,38** |
| 2 | 38 | 4 (10,5 %) | 15 (39,5 %) | 17 (45 %) | 2 (5 %) | 50,0 | 95 | **3,55** |
| 3 | 44 | 9 (20 %) | 13 (30 %) | 22 (50 %) | 0 | 50,0 | 100 | **3,7** |
| 4 | 40 | 3 (7,5 %) | 10 (25 %) | 26 (65 %) | 1 (2,5 %) | 32,5 | 97,5 | **3,38** |
| 5 | 23 | 2 (8,6 %) | 8 (34,9 %) | 13 (56,5 %) | 0 | 43,5 | 100 | **3,52** |
| Σ | 192 | 19 (10 %) | 63 (33 %) | 106 (55 %) | 4 (2 %) | 43,0 | 98,0 | **3,5** |

*Таблица 2*

**Результаты сдачи экзамена по химии в группе студентов-первокурсников, где использовалось профессиональное консультирование**

| № п/п | Кол-во студентов | Полученные оценки | | | | Кач-во, % | Успеваемость, % | Средний балл |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | «5» | «4» | «3» | «2» | | | |
| 1 | 26 | 3 (11,5 %) | 18 (69,2 %) | 5 (19,3 %) | 0 | 80,7 | 100 | **3,92** |
| 2 | 22 | 1 (4,5 %) | 7 (31,8 %) | 14 (63,7 %) | 0 | 36,3 | 100 | **3,41** |
| 3 | 18 | 3 (16,7 %) | 9 (50 %) | 6 (33,3 %) | 0 | 66,7 | 100 | **3,83** |
| 4 | 22 | 1 (4,5 %) | 9 (41 %) | 12 (54,5 %) | 0 | 45,5 | 100 | **3,5** |
| 5 | 11 | 2(18,2 %) | 7 (63,6 %) | 2 (18,2 %) | 0 | 81,8 | 100 | **4,0** |
| Σ | 99 | 10 (10,1 %) | 50 (50,5 %) | 39 (39,4 %) | 0 | 60,6 | 100 | **3,7** |

Стержень обучения – самостоятельная познавательная деятельность обучающихся; отражение в их сознании изучаемого материала, творческое использование в практической деятельности соответствующих знаний [4].

Однако опыт показывает, что на первых порах обучения многие первокурсники испытывают трудности, связанные с отсутствием навыков самостоятельной учебной работы, они не умеют конспектировать лекции, работать с учебниками, находить и добывать знания из первоисточников, анализировать информацию большого объема, четко и ясно излагать свои мысли. Поэтому необходимо разрабатывать и внедрять методы рационализации и оптимизации самостоятельной работы, чередовать простые виды работы со сложными. Адаптация студентов к учебно-профессиональной деятельности в условиях вуза зависит от организации процесса обучения, который необходимо проектировать таким образом, чтобы условия обучения студента требовали от него совокупности самостоятельных действий, в определенной мере моделирующих будущую профессиональную деятельность. Это будет способствовать формированию самостоятельности как черты личности студента и усвоению необходимого объема умений, знаний и приобретению опыта.

На активизацию самостоятельной работы студентов в системе профессионального образования оказывают влияние качественное планирование и организация проведения самостоятельной работы студентов; целенаправленная их подготовка к самостоятельной работе, учет личностно-временных аспектов самоорганизации деятельности студентов в ходе педагогического проектирования самостоятельной работы; разработка и применение специальных технологий самостоятельной работы студентов, наличие дидактических материалов для индивидуализированного управления познавательной деятельностью обучающихся в ходе самостоятельной работы, использование студентами современных технических средств обучения и средств новых информационных технологий.

Особое внимание в ходе эксперимента уделялось повышению качества знаний в процессе совершенствования навыков самостоятельной работы студентов, что актуализирует их познавательную потребность и представляет мотивационный и содержательно-технологический компоненты адаптации студентов вуза к учебно-профессиональной деятельности. Активизация самостоятельной работы студентов в настоящее время немыслима без использования новых информационных технологий, без владения медиасистемами.

Новые информационные технологии в образовательном процессе – это совокупность методов, приемов и способов сбора, хранения, обработки, анализа, синтеза и предъявления учебной информации, основанные на широком использовании информационной и вычислительной техники с целью повышения эффективности обучения, познавательной деятельности студентов, их самостоятельности, а также управления образовательным процессом вуза.

Для совершенствования самостоятельной работы студентов экспериментальной группы были разработаны дидактические материалы, позволяющие осуществить опосредованное индивидуализированное управление познавательной деятельностью обучающегося в ходе самостоятельной работы. Были введены в систему самостоятельной работы технические средства и, в частности, информационные технологии. Эффективность контроля качества самостоятельной работы студентов осуществлялась методом системного подхода, обеспечивающего охват всех сторон и параметров самостоятельной работы. Широко использовалась рейтинговая система контроля качества обучения, которая была нацелена на систематическую, максимально мотивированную, активную, творческую и ритмичную работу как студентов, так и преподавателей. Стимулировалась учебно-профессиональная деятельность студентов, которая во многом определяет качество подготовки специалистов [3].

Проведенный анализ результатов сдачи экзаменов студентами контрольной группы (см. табл. 1) и студентами второй экспериментальной группы (табл. 3), которые были включены в систему специально организованной самостоятельной работы, показал, что процент успеваемости, качество обучения и средний экзаменационный балл на порядок выше в экспериментальной группе.

*Таблица 3*

**Результаты сдачи экзамена по химии в группе студентов-первокурсников, где использовалась самостоятельные виды деятельности**

| № п/п | Кол-во студентов | Полученные оценки | | | | Кач-во, % | Успеваемость, % | Средний балл |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | «5» | «4» | «3» | «2» | | | |
| 1 | 15 | 1 (6,7 %) | 8 (53,3 %) | 6 (40 %) | 0 | 60 | 100 | **3,66** |
| 2 | 20 | 3 (15 %) | 10 (50 %) | 7 (35 %) | 0 | 65 | 100 | **3,8** |
| 3 | 26 | 5 (19,2 %) | 7 (27 %) | 14 (53,8 %) | 0 | 46,2 | 100 | **3,65** |
| 4 | 22 | 9 (40,9 %) | 6 (27,3 %) | 7 (31,8 %) | 0 | 68,2 | 100 | **4,09** |
| 5 | 18 | 6 (33,3 %) | 11 (61,1 %) | 1 (5,6 %) | 0 | 94,4 | 100 | **4,28** |
| Σ | 101 | 24 (23,8 %) | 42 (41,6 %) | 35 (34,6 %) | 0 | 65,4 | 100 | **3,9** |

Таким образом, в экспериментальных группах произошли положительные изменения. Это объясняется тем, что в образовательный процесс была внедрена модель активной адаптации студентов к учебно-профессиональной деятельности на основе реализации комплекса педагогических условий.

Адаптация студентов к учебно-профессиональной деятельности идет успешней при реализации соответствующей образовательной модели, состоящей из основных двух направлений: профессионального консультирования первокурсников и обучения их навыкам организации и самоорганизации самостоятельной учебной деятельности.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Григорьева, Н.Г.* Роль профессиональной идентификации в адаптации студентов вуза / Н.Г. Григорьева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2013. – № 2. – С. 172–175.

2. *Григорьева, Н.Г.* Проблема формирования ценностей в системе профессионального образования / Н.Г. Григорьева, Н.М. Опарина // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 4. – С. 37–40.

3. *Дрюцкая, С.М.* Тестирование как фактор учебной адаптации студентов / С.М. Дрюцкая // Проблемы современной науки : сб. науч. тр. Ч. 1. – Ставрополь : Логос, 2014. – Вып. 11. – С. 24–31.

4. Педагогика и психология высшей школы / под ред. С.И. Самыгина. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 544 с.

5. *Третьяков, П.И.* Адаптивное управление педагогическими системами / П.И. Третьяков, С.Н. Митин, Н.Н. Бояринцева. – М. : Академия, 2003. – 368 с.

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

***Л.А. Кривоносова***

**Кривоносова Людмила Александровна** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии, социальной работы и права Дальневосточного института управления – филиала РАНХиГС (г. Хабаровск).

Контактный адрес: cla60@mail.ru

В рамках данной статьи представлены результаты теоретического осмысления значимости программирования в развитии социального обеспечения жителей Хабаровского края. Рассматривается опыт разработки и практического внедрения новых технологий оценки региональных программ с использованием социологических подходов и методов социологического исследования.

***Ключевые слова***: программно-целевой метод, социальная программа, социологический подход к анализу и оценке, технология социальной экспертизы, социологическое сопровождение оценки эффективности программ.

Организационно-методическое обеспечение государственно-муниципального управления в Хабаровском крае в последние десятилетия претерпевает существенные содержательные изменения. Программирование, моделирование инвестиционных проектов, дорожные карты, государственно-частное партнерство, социальное партнерство с НКО, прогнозы, стратегии долгосрочного развития – все это далеко не полный перечень механизмов, которые используются в арсенале современной управленческой деятельности.

Достаточно активно в региональном государственном и муниципальном управлении с 1998 г. применяется и метод социального программирования. Территории Хабаровского края сегодня живут и развиваются согласно принятым программам социально-экономического развития. Однако при реализации этих программ в лучшем случае прибегают к простому контролю за выполнением принятых решений или показателей намеченных мероприятий. При этом ни ожидаемый, ни полученный социальный эффект от выполнения программных действий чаще всего никто не оценивает. По-прежнему еще не достаточно используется субъективная оценка эффективности, которая строится на показателях общественного мнения и общественной экспертизы. Более того, социальные программы, при их достаточно высокой стоимости, пока еще не воспринимаются как нормативные документы, обязательные для исполнения в намеченных объемах, ввиду чего эффективность от выполнения во многих случаях подвергается объективной критике.

Для органов государственного и муниципального управления края, перешедших на программно-целевой метод, все более важной становится задача освоения инструментов мониторинга и оценки качества реализуемых программ, которая, в свою очередь, требует междисциплинарных подходов при создании единой методики, учитывающей региональные особенности.

Социологический подход в процессе анализа и оценки эффективности социальных программ может быть использован на различных этапах реализации программно-целевого метода: формулировки миссии программы адекватной основным принципам социально ориентированной государственности и социального обеспечения населения, создании системы показателей мониторинга оценки эффективности, определении методов сбора данных. Здесь могут быть задействованы методы опроса, индивидуальных интервью, контент-анализ административных данных, метод непосредственного формализованного наблюдения за процессом, фокус-группы и др. Существует потребность использования социологической составляющей на этапе учета и отчетности полученных результатов оценочной экспертизы, а также принятия решений по результатам оценки эффективности выполнения конкретного программного документа.

Оценочная деятельность с использованием социологической составляющей как методический инструмент управления в международной практике начала формироваться в 1970-е гг., что стимулировало и развитие социальных теорий оценки. По мере усложнения и расширения задач, а также роста практической значимости оценка программ выделилась в социологии в самостоятельную отраслевую область знаний и профессиональную деятельность. Теоретический фундамент оценочной деятельности составили труды К. Вейса, М. Скривена, М. Пэттона, что позволило использовать теоретически обоснованную логику оценки при составлении различного рода методических указаний [2: с. 56–65]. Однако ни в отечественной, ни в зарубежной практике не выработана общепринятая теория оценки, опирающаяся на конкретные методики. Области применения и целевые установки

оценки социальных программ настолько разнообразны, что не определены даже границы ее прикладных возможностей, а среди оценщиков не сформировано единое терминологическое поле. В каждом конкретном случае подбираются подходящие технологии или успешный предыдущий опыт [6: с. 24–28]. Все это определяет в настоящее время задачу для социологических школ и направлений, связанных с методическим обеспечением государственного и муниципального управления, разрабатывать теоретические подходы и практические рекомендации по оценке программ социального развития. Такая работа проводится на кафедре социологии, социальной работы и права ДВИУ – филиала РАНХ и ГС и на данном этапе представляет собой попытку спроецировать методологию мониторинга оценки социальных программ на практику территориального управления, адаптировав под современные условия.

Предлагаемые подходы и практические рекомендации по оценке социальных программ моделируются в соответствии с принципами, принятыми в международном сообществе оценщиков, и результатами работы практических социологов Института экономики города по реализации различных проектов в российских городах, связанных с использованием программно-целевого метода. Учитывая, что в мировой практике не сложилось единого терминологического поля, мы основываемся на положении, что оценка – это социологическая часть экспертизы программ, направленная на анализ их качества, произведенного ими эффекта, сопоставленного с определенными социальными показателями и критериями. Социальные оценки и экспертизы предполагают не только суждение о процедуре, но и предлагают показатели и критериальные шкалы оценок, организационно-управленческое обеспечение использования результатов социологической исследовательской экспертизы.

Методика оценки программ не может быть универсальной и строго формализованной. Этому есть множество причин: специфические особенности развития региона, ресурсные возможности программы, сложность объекта программирования, масштаб корректируемой проблемы, сроки реализации программ, меняющиеся политические и экономические условия. Все это влияет на процедуру и содержание оценки. Можно формализовать лишь оценку качества организационно-методического обеспечения программного продукта. При оценке же деятельной специфики конкретных программ выбирать параметры и способы их измерения необходимо в каждом конкретном случае. Но и здесь должен быть общий алгоритм, общие процедуры и правила, сопоставимые с другими результатами проверки. На наш взгляд, наиболее формализованными являются показатели, связанные с методическими и организационно-управленческими требованиями разработки программы. Причем акты проверок могут содержать не только констатацию наличия недостатков, но и варианты их корректировки в плане: наименования программ, ее миссии, целевых установок, конечного результата, стоимости, субъектов реализации, временных и контрольных параметров исполнения программных мероприятий. Также представляется возможным реализовать процесс унификации социально-значимых показателей программ.

Внедрение устойчивой системы оценки позволяет организаторам обеспечить мониторинговые замеры, преемственность всей управленческой деятельности, реализуемой средствами программно-целевого метода, сделать оценку стандартной и неотъемлемой процедурой в управлении [1: с. 12].

В процессе достижения целей унификации оценочных показателей нами решается ряд задач. Их набор может быть различен:

– корректировка содержания программы – уточнение целей и задач, переориентирование программы на достижение реалистичных результатов и т.д.;

– анализ перечня успехов и неудач в ходе выполнения программы;

– активизация работы по выполнению, экспертиза эффективности организации выполнения, вовлечение в работу новых исполнителей, повышение эффективности сбора данных;

– учет ошибок и недостатков программы при разработке других программ;

– привлечение общественности к оценке эффективности программы;

– информирование лиц и организаций, принимающих решение или участвующих в реализации программы.

Более сложно рассматривается проблема оценки программных мероприятий по показателям, которые отражают специфические особенности социального развития, например реализуемая в крае Государственная программа «Доступная среда» для граждан с ограниченными физическими возможностями.

В результате обобщения успешных оценочных проектов предлагается несколько различных подходов к оценке, среди которых оценка, ориентированная на выполнение задач программы по типу оценки результативности программных действий. Достаточно эффективно себя рекомендовала оценка управления программой, где исходной мотивировкой является результативность программных действий. Главная цель данных видов оценки – ориентация на потребителя. Оценка проводится и в процессе реализации, и после завершения программы, она предлагает комплексный анализ социальной эффективности программных действий.

Идеологическая сторона оценки программы заключена в понимании ее объективности, она достигается независимостью от мнения руководителей, управляющих программой. Организация процедуры данного вида оценки осуществляется непосредственно вышестоящими управленческими структурами [3: с. 67–68].

Предлагаемая нами методика прошла апробацию экспертной промежуточной оценки реализации в Хабаровском крае государственной программы «Социальная поддержка граждан» № 2553-р от 27.12.2012 г. Целью проведенных оценочных мероприятий стал анализ соответствия выполняемых программных мероприятий целям и показателям государственной программы, социальным составляющим развития территории, установленным в стратегических документах долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., в том числе и на территории Хабаровского края.

Итоги оценки были сформированы в несколько уровней замечаний. Часть из них носила общий методический характер.

Например, отмечалось отсутствие мероприятий, обеспечивающих конкретизацию конечных результатов программы, в частности создание эффективной системы социального обеспечения граждан по организационно-управленческому, организационно-методическому и финансово-экономическому направлениям, ориентированным на конкретные показатели достижения, выраженные в метрологических единицах.

Установлено, что количество и тематическая направленность подпрограмм способствуют определению приоритетов социального обеспечения населения Хабаровского края, направлены на внедрение новых механизмов в работе органов власти и управления, в определенной мере содействуют развитию инновационных механизмов отрасли социальной защиты населения, таких как расширение сети социальных учреждений различных организационно-правовых форм и форм собственности, повышение обеспеченности социальных работников, развитие конкуренции в системе социального обслуживания населения с различными категориями граждан.

Следующий уровень диагностированных проблем связан с соблюдением принципов адресности, гарантированности, соответствия уровня оказываемых социальных услуг установленным нормам и стандартам.

Экспертами выявлено, что существующая сегодня в крае система социальной поддержки граждан сохраняет несколько проблемных точек.

Во-первых, система, функционируемая с акцентом на гарантированность, не стимулирует граждан к субъектной активности, к активизации собственных усилий по преодолению сложившейся трудной жизненной ситуации. Получателю социальной поддержки нет необходимости что-либо предпринимать, поддержка гарантирована и неограниченна по времени. В результате сама система социальной поддержки способствует формированию иждивенческих, потребительских настроений.

Во-вторых, сегодняшняя система социальной поддержки ориентирована, в первую очередь, на представление монетизированных форм помощи, что во многом сокращает возможности реализации принципа индивидуального, дифференцированного подхода.

В-третьих, несмотря на использование терминологии адресности в предоставлении социальной поддержки, в крае в большинстве случаев, согласно государственной программе, во многом сохраняется «категориальный» подход.

Современная система социальной поддержки призвана поддержать уровень жизни граждан, среднедушевой доход которых менее прожиточного минимума. Адресность трактуется чаще всего как установление приоритетности той или иной традиционно выделяемой «льготной» категории граждан. В число нуждающихся не попадают полные семьи, занятые в общественном производстве, воспитывающие одного и более ребенка и длительное время не получающие или получающие низкую заработную плату. Они не в меньшей мере, чем традиционные категории льготников, требуют к себе внимания со стороны органов государственной власти и местного самоуправления, поскольку в условиях действующего законодательства и хозяйственной практики также попадают в трудную жизненную ситуацию. Следует отметить, что в сложившейся ситуации эта часть населения в настоящее время увеличивается.

При реализации адресного подхода социальная помощь может предоставляться при соблюдении двух основных условий.

Во-первых, среднедушевой совокупный доход членов малообеспеченной семьи должен быть ниже прожиточного минимума, установленного в Хабаровском крае.

Во-вторых, адресная помощь назначается только при наличии (временном или постоянном) трудной жизненной ситуации, которую невозможно преодолеть самостоятельно: инвалидности и неспособности одиноких граждан к самообслуживанию в связи с преклонным возрастом, болезнью, сиротством, потерей кормильца. Предполагается, что при специфических социально-демографических характеристиках населения Дальнего Востока существует необходимость дополнительно убедиться в том, что трудоспособные члены семьи использовали все возможности для самостоятельного преодоления трудной жизненной ситуации [4: с. 41].

Также для дальневосточников не совсем подходят и категориальные льготы. Для борьбы с абсолютной бедностью группы, выделенные по политическим и демографическим критериям (например, ветераны войны и одинокие матери), в территориальном обществе могут оказаться крайне неоднородными по материальному положению. Кроме этого, в основу современной системы положен принцип предоставления социальной помощи преимущественно в заявочной форме.

Сегодняшняя система помощи населению идет по пути стандартизации и унификации. Объемы и формы социальной поддержки определены и не могут существенно варьироваться в зависимости от индивидуальной жизненной ситуации и времени нахождения в ней. Нет возможности персонифицированного подбора индивидуального «пакета услуг», в который могут входить наряду с финансовой помощью другие, в том числе и организационные, меры по повышению доходов, а также обеспечение взаимодействия со структурами и организациями, которые будут участвовать в предоставлении необходимой социальной помощи.

Сложившийся региональный аспект социальной поддержки не предполагает никаких ограничений, стимулирующих активизацию получателей помощи. Объем и сроки поддержки не зависят от причин, по которым данные лица попали в число нуждающихся.

Нет сегодня и эффективно функционирующей системы оценки предоставленной помощи на основе системы обратной связи. В государственной программе «Социальная поддержка граждан» предусмотрена лишь оценка с использованием результатов ежеквартального мониторинга хода реализации госпрограммы. Но в качестве респондентов мониторинговых замеров определена только доля граждан, получивших социальные услуги в учреждениях социального обслуживания населения, обратившихся за получением социальных услуг. Данные показатели также не могут выступать как эффективные в процессе оценки программы.

При разработке и реализации так называемой адресности программ нужно учитывать, что сегодня основные социальные проблемы населения связаны именно с «относительной» бедностью, которая воспроизводится по нескольким параметрам одновременно. Так, независимо от абсолютной величины доходов и потребления семья будет считать себя бедной, если, например, она не сможет купить новый холодильник взамен вышедшего из строя (холодильник входит в стандартный потребительский набор). Агрессивная рекламная кампания по продвижению на российский рынок западных товаров делает стандарты потребления высокодоходных групп образцом потребительской культуры. Обеднение семей относительно своего прошлого положения характерно для многих групп с традиционно высоким социально-экономическим статусом.

Таким образом, система оценки адресности, которая основывается на категориальном подходе, не исключает ошибок «включения» и ошибок «исключения», что приводит к дополнительным затратам.

Кроме этого, одной из задач адресной поддержки является стимулирование стабильного улучшения качества жизни «адресатов» программ. Простое распределение пособий дает кратковременный эффект роста потребления. Нужны дополнительные меры стимулирующего характера по повышению самостоятельных доходов. С задачей стимулирования роста доходов неразрывно связана индивидуализация обслуживания клиентов адресных программ. В данном направлении также может быть полезна комплексная система оценки нуждаемости. Один и тот же низкий уровень дохода может свидетельствовать о самых разных экономических и социально-демографических проблемах граждан. Необходима специальная работа по формированию «пакета социальных услуг», включая пособия и меры по стимулированию ответственности за свое положение и рост доходов.

В части реализации основной программно-целевой установки по развитию системы социального обслуживания в Хабаровском крае акцент делается на том, что повышение качества социального обслуживания населения реализуется только средствами оказания государством материальной и финансовой помощи через развитие сети социальных учреждений и их ресурсной базы. Программа слабо ориентирована на расширение форм и внедрение новых технологий организации и представления социальных услуг населению, которые относятся к немонетизированным.

Представляется возможным в рамках достижения программной цели дополнить подпрограмму мероприятиями, предусматривающими активное внедрение новых технологий организации и предоставления социальных услуг, таких как: социальная адаптация, социальное консультирование, социальная коррекция, социальный надзор, социальная терапия, персональное социальное сопровождение и профилактика трудной жизненной ситуации. Внедрение данных технологий будет способствовать формированию у населения знаний, умений, навыков и мотиваций, ориентированных на активную жизненную позицию, ответственности, желания при социальной поддержке государства самостоятельно преодолевать трудные жизненные ситуации и выходить на более высокий социальный уровень. Данная мера лишит определенную категорию граждан (по нашим подсчетам, это 9–10 % нужда-

ющегося населения края) ориентации только на государственную поддержку и возможности трансляции элементов социально-иждивенческого поведения.

В настоящее время важно определить, какие немонетизированные виды помощи и в каких территориях имеют наибольшую значимость и могут использоваться, а также разработать комплекс мероприятий по созданию информационной базы методического сопровождения данных технологий через работу методических комиссий при Министерстве социальной защиты населения Хабаровского края. Результирующим показателем может стать снижение доли населения, обратившегося за социальной поддержкой в связи с трудной жизненной ситуацией и сумевшего ее преодолеть.

При изучении социальной ситуации важно анализировать следующие сигнальные параметры, на основе которых можно определять масштабы и уровень малообеспеченности, ее характер, глубину и опасность для общества, к ним относятся величина и структура доходов, покупательная способность населения, величина и структура расходов различных типов семей, дифференциация доходов и расходов, динамика розничных цен по группам товаров и услуг, динамика денежных доходов, соотношение темпов их роста с темпами роста розничных цен; дифференциация материального и финансового состояния, состояние здоровья; уровень и дифференциация образования, обеспеченность работой, разрыв социальных связей; дифференциация населения по факторам экологического неблагополучия, величина и структура располагаемого свободного времени.

Вместе с тем в 2015 г. ДВИУ-ф РАНХиГС при ПРФ самостоятельно проводился замер оценки качества услуг, оказываемых населению, в том числе и по данной программе в Хабаровском крае, Амурской области, республике Саха (Якутия). Опрошено 346 респондентов – потребителей социальных услуг. По результатам исследования только 32,7 % дали положительную оценку качеству получаемых услуг, 57,4 % отмечают излишний бюрократизм и волокиту, 63,7 % считают данную процедуру слишком усложненной, слабо компьютеризированной при отсутствии мобильного информационного банка данных.

В целях повышения качества оказываемых услуг предлагается разработка и внедрение единого мониторинга оценки в рамках госпрограммы. Основными параметрами всех мониторинговых замеров, проводимых с периодичностью два раза в год, может стать полный спектр оценки всех социальных услуг, декларированных госпрограммой, а также определение качественной выраженности следующих показателей:

– информированности потребителя о процедурах получения услуги;

– комфортности запроса и ожидания получения услуги;

– своевременности получения услуги;

– профессиональной подготовленности персонала;

– возможности обжалования низкого качества оказания услуги.

Также в рамках разработки технологии данного вида мониторинга рекомендуется создание единого пакета нормативных и организационно-методических документов, в том числе и положения о мониторинге, документов по организации и процедуре оценочных замеров, формализованных моделей принимаемых управленческих решений, мер социальной поддержки.

Экспертизой также установлено, что массив нормативных правовых актов в области социальной защиты населения постоянно увеличивается. В связи с этим представляется целесообразным в рамках анализируемой программы провести отраслевую кодификацию законодательства о социальном обеспечении населения в РФ в форме федерального Кодекса социального обеспечения, позволяющую совместить оптимальную централизацию правового регулирования с правовой определенностью и прямым действием отраслевых норм.

На момент экспертизы установлено, что существующие в программе меры правового регулирования в целом соответствуют приоритетам государственной политики в области социального развития. Тем не менее выявлена необходимость принятия нормативного правового акта в области минимальных государственных социальных стандартов, что существенно увеличивает социальный эффект от реализации данной программы.

Предлагаемые изменения в нормативных правовых актах в рамках существующей программы предусматривают образование категории социально не защищенных лиц – граждан РФ, проживающих на территории Дальнего Востока, в частности в Дальневосточном федеральном округе. В настоящее время в ДФО существуют самые высокие тарифы на электроэнергию (которые превышает более чем в 2 раза общероссийские) и, как следствие, самые высокие в РФ тарифы на жилищно-коммунальные услуги, ГСМ, продукты питания при низких заработных платах большинства населения. Большая часть населения относится в плане социальной незащищенности к группе риска. В связи с этим существует необходимость предусмотреть внесение изменений в нормативные правовые акты следующего содержания: указать в качестве социально незащищенных слоев населения, нуждающихся в социальной поддержке, граждан,

зарегистрированных на территории Дальневосточного федерального округа (за исключением высокооплачиваемых категорий населения) и предусмотреть для них ряд мер социальной поддержки: субсидирование стоимости жилищно-коммунальных услуг в размере 50 %, снижение ставок по федеральным налогам на 50 %.

В отношении социальной нормы потребления коммунальных услуг следует отметить, что существующие нормы также неприемлемы для Дальневосточного федерального округа. Это связано с особыми климатическими условиями, неразвитостью инфраструктуры, в частности отсутствием полной газификации региона, высокими ценами на топливо. Исходя из этого предлагается сохранить прежний порядок тарификации жилищно-коммунальных услуг с установлением 50 % субсидирования из федерального бюджета стоимости жилищно-коммунальных услуг для лиц, зарегистрированных на территории Дальневосточного федерального округа. Непринятие мер социальной поддержки для жителей Дальневосточного федерального округа с учетом того, что за год отток населения составляет в среднем более 200 тысяч человек, а замещение происходит за счет выходцев из стран ближнего зарубежья и граждан КНР, может привести к росту миграционных настроений среди коренных жителей, в том числе и Хабаровского края.

В статье представлены только некоторые итоги проведенного комплексного анализа выполнения государственной программы в Хабаровском крае с использованием разработанной технологии.

В целом итоги проведенной экспертизы качества выполнения социальной программы на региональном уровне с использованием социологических средств и технологий транслируют достаточно широко палитру замечаний, проблем, несоответствий и предложений. Использование предлагаемой нами технологии в практике программирования будет способствовать обеспечению преемственности устойчивого регионального управления социальным развитием.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Эффективность муниципальных социальных программ: возможность и необходимость оценки / А.Л. Александрова [и др.]. – М. : Фонд «Институт экономики города», 2007.

2. *Васильева, Т.* Основы качественного исследования: обоснованная теория / Т. Васильева // Методология и методы социологических исследований. – М. : ИС РАН, 2007.

3. Оценка муниципальных программ / Г.Ю. Ветром [и др.]. – М. : Фонд «Институт экономики города», 2006.

4. *Кузьмин, А.А.* Особенности проведения отдельных этапов оценки проектов и программ [Электронный ресурс] : материалы для Школы по оценке программ / А.А. Кузьмин, 2010. – Режим доступа: http://www.ipen21org/ipen/

5. Организация административного мониторинга социальных программ на региональном и местном уровнях / под ред. А.Л. Александровой. – М. : Фонд «Институт экономики города», 2011.

6. *Страус, А.* Основы качественного исследования / А. Страус, Дж. Корбин. – М. : УРРС, 2010.

# ТЕРРИТОРИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ ПРИМОРЬЯ: ПЕРВЫЙ ОПЫТ СТАНОВЛЕНИЯ

***А.О. Левушкина***

***В.Ф. Печерица***

**Левушкина Анастасия Олеговна** – аспирант Дальневосточного федерального университета (г. Владивосток).

Контактный адрес: kafedra202@mail.ru

**Печерица Владимир Федорович** – доктор исторических наук, профессор Дальневосточного федерального университета (г. Владивосток).

Контактный адрес: kafedra202@mail.ru

В статье анализируются практика, проблемы и перспективы развития территорий опережающего развития (ТОР) в Приморском крае. Показан первый опыт их деятельности в условиях нового правового режима. Вскрыты трудности и противоречия в становлении приморских ТОРов, выявлены ограничения и возможные риски при реализации этих инновационных проектов.

***Ключевые слова*:** территория опережающего развития, институты развития, Приморский край, зона свободной торговли.

Приморский край, как и весь Дальний Восток, важнейший и перспективный регион Российской Федерации. От его успешного социально-экономического развития во многом зависит будущее России. Именно этот регион получил приоритетное и опережающее развитие в стране.

Огромную роль в ускоренном подъеме этого региона должны играть ТОРы (территории опережающего развития), которые стали формироваться на Дальнем Востоке согласно Федеральному закону РФ от 29 декабря 2014 г. [6: с. 23]. В законе сказано, что цель создания ТОРов – «это развитие обрабатывающих отраслей экономики, высокотехнологичных отраслей экономики, развитие туризма, санаторно-курортной сферы, портовой и транспортной инфраструктур, разработка технологий и коммерциализации их результатов, производства новых видов продукции» [6: с. 23]. Чтобы сделать формирование территорий более прозрачным и управляемым, решения о создании ТОРов принимает Правительство РФ по представлению уполномоченного федерального органа, на данный момент это Министерство РФ по развитию Дальнего Востока.

На начало 2016 г. на Дальнем Востоке РФ Правительство РФ утвердило 16 ТОРов, из них в Приморье – 3 (ТОР «Михайловский», ТОР «Надеждинская», ТОР «Большой Камень»). ТОР «Надеждинская» создается как промышленно-индустриальный кластер, ориентированный на высокотехнологичное производство, и предполагает постройку мультимодального транспортно-логистического комплекса на международном транзитном коридоре «Приморье-1». Почти половину из 806 гектаров территории займет транспортно-логистический комплекс « Южный Приморский терминал», инвестором по проекту является ООО «Инком ДВ» (начальные инвестиции $35 млн) [12]. Кроме того, на территории ТОРа формируются предприятия общественного питания ООО «Приморский кондитер» и ООО «Невада-Восток»: объем инвестиций $50 млн и $27,2 млн соответственно. Планируемые государственные инвестиции в строительство инфраструктуры ТОР «Надеждинская» 8,9 млрд руб. [12].

ТОР «Большой Камень» специализируется на крупнотоннажном судостроении. Резиденты этой территории опережающего развития получают льготы по налогу на прибыль, имущество, землю, страховым взносам и таможенным пошлинам. Также при поддержке федерального центра в ТОР появятся дороги, котельные, водоочистные сооружения и дома для будущих сотрудников верфи. По данным Минвостокразвития, на эти цели в федеральном бюджете предусмотрено 3,15 млрд руб., из них 390 млн руб. – на инфраструктуру судостроительного комплекса «Звезда» и 2,75 млрд руб. – на инфраструктуру жилого микрорайона. Частные инвестиции составят около 140 млрд руб.[1]

Якорным резидентом ТОР «Большой Камень» стало ЗАО «Современные технологии судостроения (совместное предприятие Роснефти и Газпромбанка). Частные инвестиции в этот проект составили более 140 млрд руб., бюджетные – около 3 млрд руб.[2] Предприятие будет заниматься созданием каркаса судов. Оснащать их электронной «начинкой» и комплектующими станут другие резиденты ТОР.

[1] Приморская газета. 2016. 5 фев.
[2] Там же.

Немалый интерес к ТОР «Большой Камень» проявили иностранные инвесторы, в частности из Сингапура, Республики Кореи и других стран.

О своих планах присоединиться к производственной линии этого предприятия заявил консорциум компании «Роснефть» и американской корпорации General Electric. Они собираются строить в Большом Камне два завода. Первый – по производству винторулевых колонок арктического класса, второй – судового электрооборудования.

Ранее Дальневосточный центр судостроения и судоремонта (ДЦСС) планировал поставлять оборудование и комплектующие для оснастки в Большом Камне судов из-за границы. С созданием хороших условий на территории Большого Камня эта необходимость отпала, поскольку целесообразнее и выгоднее организовать собственное производство и ТОР. Первая в РФ верфь крупномасштабного судостроения (мощность переработки до 330 тыс. тонн стали в год) нацелена на строительство высокотехнологичных судов, элементов морских и наземных нефтегазовых сооружений. Такая продукция ранее не производилась в России. Ввод в эксплуатацию первой очереди запланирован на конец 2016 г.[3] Появились первые крупные заказы на серию крупнотоннажных арктических судов. Только Компания «Роснефть» разместила заказы до 2030 г. на 212 судов и плавучих буровых платформ.[4] Здесь будут строиться танкеры водоизмещением до 350 тыс. тонн и газовозы емкостью до 250 тыс. куб. метров. У этого проекта большое будущее, созданы все основные условия для его реализации.

Это источники финансирования – реализация проекта за счет компании «Роснефть» и обеспечение его инфраструктурой за счет государства, это компетентные кадры, производственные мощности, рынок и благодаря принятому решению льготы и преференции территории опережающего развития. Будет создано более 7,5 тыс. рабочих мест. Проблема привлечения и удержания квалифицированных специалистов судостроителей решается с помощью достойной зарплаты 50–100 тыс. руб. в месяц.[5] Быстрыми темпами строится жилье для специалистов, в том числе приглашенных с Крыма и из Украины и других заводов России.

Производство в Приморье сложных морских установок и сопутствующих комплектующих повлечет за собой создание сотен предприятий в смежных отраслях – металлургии, электронике и т.д., отмечают эксперты. До сих пор в стране такого рода компаний не было. Судостроительный кластер «Большой Камень» станет главным драйвером развития не только нефтегазовой и судостроительной отраслей, но и локомотивом движения экономики на Востоке страны, толчком для развития целых комплексов производств.

Реализация проекта ТОР «Большой Камень» работает на обеспечение экономической безопасности РФ и находится под личным контролем президента В.В. Путина. Именно он в 2013 г. выступил с инициативой создать на тихоокеанском побережье самый мощный и оснащенный судостроительный кластер для производства больших танкеров ледового класса, специальных судов и морских платформ, крайне необходимых для освоения арктического шельфа. О важности этой стратегической для страны стройки говорит и такой факт, что ее постоянно курирует вице-премьер правительства Д. Рогозин и Секретарь Совета Безопасности РФ Н. Патрушев.

Лично президент В.В. Путин неоднократно проводил совещания, обсуждения по вопросам реализации этого проекта, где ставились ключевые задачи и сроки, связанные с созданием и вводом в эксплуатацию первоочередных объектов производственной, экспортной, транзитной и социальной инфраструктуры. Президент поручил повысить уровень координации и эффективности деятельности органов государственной власти и заинтересованных нефтяных, судостроительных и иных компаний. Правительство РФ координирует работу Роснефти, Газпрома, Новотэк и СовКомфлота с ОАО «Дальневосточный центр судостроения и судоремонта» по осуществлению этого грандиозного проекта.

Эксперты считают, что появление на тихоокеанском побережье России собственного современного судостроительного кластера даст мощный импульс комплексному развитию регионов, расположенных в пределах ДФО и Арктической зоны России.[6]

Еще одна перспективная территория опережающего развития, которая уже дает хорошие результаты, – это ТОР «Михайловский». Она специализируется на крупных агропромышленных производствах и центров глубокой переработки сельхозпродукции. Основные резиденты и инвесторы: ООО «Русагро-Приморье», ООО «Мерси Трейд», ООО «Приморский бекон» и др. – осуществляют строительство шести крупных свиноводческих комплексов. А Черниговский агрохолдинг, входящий в эту территорию опережающего развития, создает мощный комплекс по выращиванию и переработке зерновых культур. Только начальный объем вложений этих инвесторов соответственно составил 312,6 млн долл., 337,8 млн долл. и 0,5 млрд руб. Государственная поддержка этой территории опережающего развития, связанная с созданием инфраструктуры, составила 4,44 млрд руб. [9]. Компания «Мерси

[3] Российская газета. 2016. 4 фев.
[4] Приморская газета. 2016. 5 фев.
[5] Российская газета. 2016. 14 янв.
[6] Российская газета. 2016. 25 фев.

Трейд», входящая в ТОР «Михайловский», уже располагает свинокомплексом на 39 тыс. голов и поставляет ежемесячно более 300 тонн качественного мяса. Она строит еще несколько подобных комплексов на 540 тыс. голов[7]. Реализует производство свинины и холдинг «Русагро». Уже в 2016 г. эти компании не только обеспечили потребность Приморского края в свинине, но и вывозят ее в соседние регионы Дальнего Востока и на экспорт в КНР.

Хорошие налоговые и другие условия привлекают в ТОР «Михайловский» новых резидентов и инвесторов. Весной 2016 г. было подписано соглашение с компанией «Хороль Агро Холдинг», которая специализируется на выращивании сои. Она уже имеет успешный опыт сельскохозяйственной деятельности на территории Приморского края и в рамках ТОР расширяет производственные мощности до 2500 га. Сотрудничает с ТОРом «Михайловский» и крупная китайская компания «Джун Дин». Она намерена реализовать инвестпроект в отрасли молочного животноводства на 50 тысяч голов дойного стада.[8]

Высокую оценку эффективности предприятий аграрного комплекса Приморского края, таких как ТОР «Михайловский», дал министр сельского хозяйства РФ А. Ткачев: «Дальний Восток – перспективная площадка привлечения инвестиций. Здесь сосредоточено много правительственных решений касаемо особых экономических зон, ТОРов, льгот и преференций для инвесторов. И, как следствие, в Приморье заходят серьезные и мощные игроки в области агропромышленного комплекса»[9].

Помимо действующих на территории Приморского края ТОРов идет подготовка к открытию еще двух важных не только для края, но и всей страны особых зон развития. Речь идет о ТОР «Нефтехимический» под Находкой. Проект рассчитан на создание крупнейшего в России нефтеперерабатывающего производства. Предполагается, что в новом ТОРе будут созданы продукты нефтехимии: полиэтилен, полипропилен, моноэтиленгликоль, этилбензол и др. Эти материалы могут применяться в самых разных отраслях: от создания изделий из пластмасс до производства топлива.

В правительстве России также рассмотрена заявка о включении города Дальнегорска в число ТОРов. Эта территория опережающего развития отличается от тех, которые создаются в Михайловском и Надеждинском районах. Здесь государство не будет обеспечивать инфраструктуру, но предприниматели получат предусмотренный законом пакет льгот. Для резидентов предусмотрены льготные займы под пять процентов годовых на восемь лет и налоговые льготы. Например, три социальных взноса сокращаются почти в пять раз, уменьшается налог на прибыль и налог на имущество. Срок действия преференций – десять лет.[10] Одним из резидентов планирует стать горно-химическая компания «Бор», рарабатывающая единственное в России и третье по запасам в мире Дальнегорское месторождение боросиликатных руд. Ставка сделана на выпуск синтетического диоксида кремния («белая сажа»). Его используют в химической и нефтегазовой промышленности, а также для производства стекла, стали, эмалей и красок. В России диоксид кремния пока выпускают в небольших количествах, а покупают в основном в Китае.

Руководство компании «Бор» надеется, что с получением их градообразующим предприятием нового статуса – территории опережающего развития – начнется новая история этого гиганта горно-химической промышленности страны. Для этого есть хорошие условия и предпосылки, а также желание коллектива и руководства комбината.

Первые шаги ТОРов в Приморье показывают обнадеживающие результаты, которые все больше привлекают не только отечественных, но и иностранных резидентов и инвесторов. Однако эксперты отмечают и первые трудности роста, тормозящие факторы и противоречия этих ТОРов. Среди них: несовершенная законодательная база, нехватка подкованных кадров для предприятий, работающих в ТОРах, и другие недостатки. Так, на современном рынке труда Приморья имеет место сильный дисбаланс спроса и предложения: на одного безработного в регионе приходится три вакансии. Одной из причин этого является слабое взаимодействие учебных заведений с работодателями, в результате которого учебные программы не соответствуют потребностям экономики, а выпускники вузов и техникумов не могут найти работу по специальности. Остаётся низким рейтинг дальневосточных техникумов и колледжей по качеству образования. Качество подготовки специалистов в них очень сильно разнится. Так, из общего количества выпускающихся в настоящее время на Дальнем Востоке сварщиков лишь единицы подходят для работы на предприятиях судостроения[11].

Прогнозируется острая потребность в специалистах, которых сегодня в регионе не готовят. Среди них, например, операторы газораспределительных станций, технологи по производству лакокрасочных покрытий и бытовой химии, менеджеры культурно-досуговых организаций и профессиональные

[7] Комсомольская правда. 2016. 23 марта.
[8] Там же.
[9] Из интервью А. Ткачева СМИ во время его визита в Приморский край в феврале 2016 г. // Комсомольская правда. 2016. 23 марта.
[10] Российская газета. 2016. 11 фев.
[11] Конкурент. 2016. 16–22 фев.

администраторы гостиниц. Особенно большой дефицит кадров по последним двум позициям: только во Владивостоке таких специалистов готовят два вуза, и выпускники сталкиваются с невостребованностью, а низкая зарплата – еще одна причина, по которой они уходят в другие сферы экономики[12].

Затягивается реализация инфраструктурных объектов в ТОРах, за которые отвечают органы местной исполнительной власти. Даже на наиболее проработанной площадке в ТОР «Надеждинская» медленно решается проблема обеспечения электроэнергией и водой.[13] Прокурор Приморского края С. Бессчатный после проверки работы органов исполнительной власти, ответственных за реализацию ТОРов в крае, заявил, что создание ТОРов «…требует внесения коррективов в организацию надзора по ряду смежных направлений, в том числе в сфере надзора за исполнением земельного, градостроительного, налогового и иных отраслей законодательства[14].

В реализации приморских территорий опережающего развития есть и свои риски. Предполагается, что предоставление налоговых и таможенных льгот привлечет иностранные инвестиции в малонаселенный регион с неразвитой промышленностью и логистической инфраструктурой. Цель создания таких институтов развития, как ТОРы и Свободный порт Владивосток, – преодоление отсталости дальневосточных регионов, обусловленной перечисленными факторами. Цель инвестора – получение прибыли, а не развитие региона. В условиях кадрового голода, дорогостоящей энергии, узкого внутреннего рынка, высокой конкуренции на внешних рынках, логистического «бутылочного горлышка» необходимо представить действительно значительную систему преференции инвесторам, чтобы убедить их изменить налаженные бизнес-схемы, причем преференций точечного характера, которые позволят компаниям извлекать существенную прибыль в конкретной специальной зоне. В каждом конкретном случае должны быть обоснованы некие зримые конкурентные преимущества, иначе инвестиции становятся нерентабельными.

И еще один риск. Множество созданных и планирующихся ТОРов могут дискредитировать новый институт развития. Пример «старых» российских ОЭЗ показывает, что чрезмерное количество одобренных площадок и недостаточное внимание к их наполнению привело к формированию сегмента «мертвых душ» – резидентов, которые формально числились, но не вели в зоне никакой деятельности. Кроме того, каждая площадка требует государственных вложений в строительство инфраструктуры, рассеивая ресурсы, которые можно было бы выделить в целевом порядке на развитие перспективных точечных проектов. Опыт КНР показывает, что первые китайские специальные экономические зоны были немногочисленны, и, проанализировав их развитие, можно было делать выводы о проблемах и путях их решения, а затем применять эти выводы при создании следующей волны специальных зон. Такой подход представляется рациональным и оправданным. Крайне важно удержать планку, заданную самим понятием «территория опережающего развития», чтобы избежать тривиального вывоза за границу природных ресурсов по низким ценам.

Нельзя не принимать во внимание государственную и таможенную безопасность, поскольку режим ТОРов и Свободного порта открывает возможности, во-первых, для реализации «серых» схем, и, во-вторых, для промышленного шпионажа. Кроме того, актуальной проблемой остается коррупционная составляющая, поэтому необходимо ужесточить контроль за расходованием средств и обоснованностью их использования.

Помимо этого преференционный режим в отдельных зонах Приморского края превращает их в центры тяготения капитала и кадровых ресурсов и еще более усугубляет положение депрессивных районов, а неравенство возможностей создает конфликтный потенциал внутри региона.

И, наконец, по мнению авторов, при реализации подобных проектов необходимо ориентироваться не только на крупный зарубежный бизнес, но и на средний и малый российский бизнес, который создает основу для благосостояния граждан и равномерного развития экономики. Прежде всего, это касается не соотносимых с доходностью ставок по кредитам для бизнеса малой экономики.

Особое опасение вызывает отсутствие расчетов, касающихся предполагаемой прибыли, новых рабочих мест, рентабельности размещения тех или иных производств. Экспертные мнения, на которых основаны узловые пункты нового законодательства, недостаточно верифицируемы и не могут являться фундаментом серьезных изменений в политико-экономической структуре региона.

Залог успешности таких проектов, как ТОРы, – продуманная политика по созданию конкурентных преимуществ для определенного типа инвесторов, в которых нуждается каждая конкретная территория опережающего развития, гибкость в нормотворческой сфере и ориентированность на нормоприменителей, отказ от заведомого прожектерства и прагматичность в реализации концепции, четкое разграничение полномочий органов власти разных уровней и их согласованная работа на результат, а также политическая воля и оперативность в создании условий для преодоления инфраструктурных ограничений.

[12] Российская газета. 2016. 4 фев.
[13] Российская газета. 2016. 18 фев.
[14] Дальневосточные ведомости. 2016. 2–9 марта.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Институты развития [Электронный ресурс] / Инвестиционный портал Приморского края. – Режим доступа: http://invest.primorsky.ru/index.php/ru/institutyrazvitiya.

2. Институты развития [Электронный ресурс] / Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. – Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/instdev/

3. О краевой целевой программе «Развитие г. Владивостока как центра международного сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе» на 2008–2012 годы : закон Приморского края : [принят 17 марта 2008 г. № 226-КЗ] [Электронный ресурс] // Сайт Администрации Приморского края. – Режим доступа: http://primorsky.ru/upload/iblock/39a/razvitie_g.vladivostoka_kak_centra_mezhdunarodnogo_sotrudnichestva.doc.

4. О Министре Российской Федерации по развитию Дальнего Востока – полномочном представителе Президента Российской Федерации в Дальневосточном федеральном округе : указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2012 г. № 655 // Рос. газ. – 2012. – 22 мая. – № 5787. – С. 5.

5. О зонах территориального развития в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 3 дек. № 392-ФЗ] // Рос. газ. – 2011. – 9 дек. – С. 21.

6. О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 29 дек. 2014 г. № 473-ФЗ] // Рос. газ. – 2014. – 31 дек. – С. 23.

7. *Савченко, А.Е.* Почему программы развития Дальнего Востока не работают? / А.Е. Савченко // Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества : материалы IV междунар. науч.-практ. конф. (Благовещенск–Хэйхэ – Харбин, 14–19 мая 2014 г.). Вып. 4. – Благовещенск : Изд-во БГПУ, 2014. – 634 с.

8. Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона: гос??gрограмма Российской Федерации // СЗ РФ. – 2014. – 8 апр. – № 14. – Ст. 1713.

9. ТОР «Михайловский» : буклет // Материалы Восточного экономического форума (3–5 сентября, г. Владивосток). – Владивосток, 2015. – 7 с.

10. ТОР «Надеждинская» : буклет // Материалы Восточного экономического форума (3–5 сентября, г. Владивосток). – Владивосток, 2015. – 7 с.

11. Черниговский агрохолдинг инвестирует в строительство зернового комплекса полмиллиарда рублей [Электронный ресурс] / Сайт Корпорации развития Дальнего Востока. – Режим доступа: http://www.cdprim.ru/140-chernigovskij-agrokholding-investiruet-v-stroitelstvo-zernovogo-kompleksa-polmilliarda-rublej

12. ТОР «Надеждинская» [Электронный ресурс] / Сайт Корпорации развития Дальнего Востока. – Режим доступа: http://www.cdprim.ru/132-administratsiya-primorya-podpisala-soglashenie-s-yakornym-rezidentom-tor-nadezhdinskaya (дата обращения: 20.08.2015).

# СУЧАНСКАЯ УЗКОКОЛЕЙНАЯ ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА (1904–1935)

***А.В. Маклюков***

**Маклюков Алексей Владимирович** – кандидат исторических наук, младший научный сотрудник Института истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН (г. Владивосток).

Контактный адрес: alekseymaklyukov@yandex.ru

В статье рассматривается история строительства и развития Сучанской узкоколейной железной дороги (1904–1935). Проект Сучанской узкоколейки был уникальным в практике железнодорожного строительства России. Дорога проходила по горной местности, имела крутые радиусы и подъемы, тяга вагонов осуществлялась с помощью подъемников и бремсбергов. Линия была предназначена для транспортировки угля с Сучанских казённых копей. Автор приходит к выводу, что узкоколейная железнодорожная ветка сыграла важную роль на начальном этапе становления угольной промышленности Сучана.

***Ключевые слова:*** железнодорожное строительство, узкоколейная железная дорога, угольная промышленность, Сучанские государственные копи, Дальний Восток России.

Дальний Восток относится к числу самых богатых сырьевыми ресурсами территорий России. Промышленные предприятия по добыче полезных ископаемых в регионе часто возникали в отдалении от морских и железнодорожных транспортных путей. В конце XIX – начале XX в. строились грунтовые дороги, по которым на подводах с использованием конной тяги вывозилась руда, металлы, минеральное топливо и другие богатства. Такой способ транспортировки ресурсов не удовлетворял потребительского спроса, а предприятия по их добыче не могли выйти на новые производственные мощности. Только железнодорожное строительство позволяло решать транспортные и промышленные задачи.

В конце XIX в. на Дальнем Востоке в связи со строительством Транссибирской магистрали, увеличением числа судов дальнего плавания, развитием промышленных предприятий с паровыми машинами возникла острая потребность в местном качественном угле. По этому поводу военный губернатор Приморской области П.Ф. Унтербергер писал: «При развивающейся жизни на берегах Тихого океана нам нельзя оставаться без собственного угля на материке в количестве, обеспечивающим с избытком как потребности военного и коммерческого флота, так и железной дороги» [20: с. 4].

Южно-Уссурийская горная экспедиция в 1889–1893 гг. выявила большое промышленное значение месторождения каменного угля в Сучанской долине на юге Приморской области. Правительство приняло решение за счет частного капитала построить на Сучане две шахты и железную дорогу до бухты Находка. В сентябре 1892 г. инженер В.Я. Белобородов по заданию министерства путей сообщения провел изыскания и составил первый проект узкоколейной дороги длиной 45 км [11: л. 33-об]. Однако среди предпринимателей не нашлось желающих вложить средства в строительство шахт и транспортной инфраструктуры.

В октябре 1900 г. при правительстве создается особая комиссия «по вопросу о разработке Сучанского угольного месторождения средствами казны». В ходе ее работы самым дискуссионным стал вопрос о строительстве подъездных путей к шахтам. Имелось несколько точек зрения. Высшие военные чины настаивали на прокладке железной дороги от Сучана до Владивостока, так как этот вариант во время возможной войны с Японией имел важные стратегические преимущества. Во-первых, Владивосток представлял отлично защищенный порт, а бухта Находка была лишена всякой защиты, а устройство военных фортов обернулось бы для казны огромными расходами. Во-вторых, дорогу до Владивостока с ее отдаленностью от берега можно было легко защитить сухопутными войсками. Однако у гражданских чиновников были другие соображения. По их мнению, строительство железнодорожного пути от Сучана до Владивостока привело бы к значительному удорожанию проекта и потребовало дополнительных ассигнований. Было принято решение остановиться на варианте Сучан – Находка [11: л. 54].

Государственный совет 17 мая 1901 г. утвердил проект строительства Сучанских казённых каменноугольных копей и ассигновал сумму 1,3 млн руб. В октябре 1901 г. в Сучанскую долину направляется первая партия рабочих и специалистов из Донбасса. К 1904 г. Сучанский рудник приобретает реальные черты крупного угледобывающего предприятия: построены две шахты, механическая мастерская, электрическая станция, казармы и дома для техперсонала. На шахтах занято 773 рабочих и служащих [19, с. 133]. Выход шахт на проектную мощность задерживался отсутствием современных подъездных путей. Уголь доставлялся по грунтовой дороге на подводах в бухту Находка, затем перегружался в баржи, которые буксировались пароходом до Владивостока. Многочисленные перевалки

груза, необходимость задействовать в перевозках большое число возчиков, грузчиков, лошадей сказывались на конечной стоимости продукции.

В 1902–1903 гг. инженеры министерства путей сообщения провели дополнительные изыскания железной дороги как до бухты Находка, так и до Владивостока. И первый, и второй варианты оказались технически сложными и финансово затратными. Постоянные разливы р. Сучан, вдоль которой планировалось железнодорожное полотно, трудности прохождения скалистого вертикального утеса «Сенкина шапка» заставили специалистов пересмотреть первоначальный проект до Находки и составить его по горному направлению. В результате общая длина пути увеличивалась до 61 км с подъемными участками до 300 м над уровнем моря, а общая стоимость составляла более 1 млн руб. При такой дорожной конструкции подвижной состав добирался бы до Находки за 12 часов. Что касается направления в сторону Владивостока, изыскания показали, что путь составлял как минимум 120 км, из которых почти 40 км проходили по горной местности. Стоимость такого проекта оценивалась в 4,2 млн руб. [12: л. 8-об; 13: л. 68-об].

В августе 1903 г. государственный контролер доложил императору, что работы по постройке подъездных путей к шахтам Сучана еще не начались, после чего Николай II собственноручно написал: «С неудовольствием я вижу, что воля моя не исполняется». После высочайшей резолюции в распоряжение управления Сучанских копей был направлен аванс в размере 500 тыс. руб. 27 августа 1903 г. горный департамент приступил к строительству железной дороги Сучан – Находка [13: л. 68; 12: л. 7].

Русско-японская война 1904–1905 гг. помешала реализации проекта. С момента первых боевых действий оставалось еще не меньше 10–12 месяцев до завершения строительства линии. Строители и горнорабочие были мобилизованы в войска, а техническое оборудование застряло в порту Владивосток. На Сучанских шахтах скопилось более 1,5 млн пудов угля. Возникла реальная угроза захвата запасов топлива противником [10: л. 170–172].

В мае 1904 г. правительство провело особое совещание по военно-стратегическим вопросам на Дальнем Востоке, на котором приняло решение о срочном строительстве линии Сучан – 30-я верста Уссурийской железной дороги. 12 июня 1904 г. вышло постановление о прекращении горным департаментом всех работ по сооружению пути Сучан – Находка. 26 июня из Санкт-Петербурга была направлена первая партия строителей во главе с инженером путей сообщения А.Н. Пушечниковым [13: л. 68-об; 9: л. 25]. Таким образом, война заставила прислушаться высших гражданских чинов к военным и принять срочное решение о строительстве железной дороги Сучан – Владивосток.

В августе 1904 г. создается Управление постройки Сучанской ветви в г. Владивостоке. Прибывший из столицы начальник работ инженер А.Н. Пушечников изучил местность и принял решение относительно главной проблемы строительства линии – прохождения 38-километрового горного участка Сучан – Кангауз. На основе собранных данных и собственных расчетов он составил технический проект: по ровной местности от 30-й версты УЖД до Кангауза проложить ширококолейную дорогу, а от Кангауза до Сучанского рудника через горные перевалы узкоколейную с использованием тяги вагонов с помощью подъемников и бремсбергов. Как отмечал военный губернатор Приморской области В.Е. Флуг, такое решение в железнодорожном строительстве было впервые применено в России [13: л. 68-об; 18: с. 19].

Для производства строительных работ 2 сентября 1904 г. из Санкт-Петербурга прибыло 80 квалифицированных специалистов во главе с инженером Токаревым. Земляные работы выполнялись воинскими чинами, мобилизованными приказом военного министра, а также рабочими и техниками от министерства путей сообщения. Строительство дороги осуществлялось сразу в двух направлениях. Все работы предполагалось завершить к июню 1905 г., т.е. построить линию всего за 11 месяцев [10: л. 185].

В условиях военного времени строительство Сучанской железной дороги происходило с большими трудностями. Все работы практически велись вручную. Необходимые материалы, кроме леса, камня и кирпича, завозились из центральной России. Рельсы, стрелочные переводы, металлические пролетные строения, паровые котлы, лебедки, подвижной состав, цемент и многое другое доставлялись по Транссибу во Владивосток и далее к строительным участкам по железной дороге по мере ее готовности. Дорога строилась по облегченным техническим условиям под один путь на коротких рельсах легкого типа. Только большие мосты возводили капитальными, а средние и малые – деревянными. На горных перевалах проводились земляные работы с применением взрывчатки.

Дальнейшие события Русско-японской войны, в частности падение Порт-Артура, заставили военное командование в январе 1905 г. отдать распоряжение о прекращении всех строительных работ на железнодорожной ветке. Техническое оборудование из-за угрозы проникновения противника в залив Петра Великого нельзя было доставить в бухту Находка и до Сучана. Вести строительство дороги в обратном направлении оказалось невозможным [12: л. 9].

Только в апреле 1906 г. строительство Сучанской ветки частично возобновилось. Однако выде-

ленная горным департаментом сумма в размере 600 тыс. руб. на необходимые работы была сокращена более чем наполовину из-за прокатившихся революционных событий в Сибири. В июле 1906 г. средства на строительство поступили по линии министерства путей сообщения в размере 1,5 млн руб. По Транссибу была доставлена необходимая техника, оборудование и металлические конструкции. К концу 1906 г. на ширококолейном участке № 1 были проложены первые 55 км рельсового пути, по которому открылось временное движение. На узкоколейном участке № 2 завершены земляные работы, залиты фундаменты под паровые машины и ролики для передачи вагонов по подъемникам и бремсбергам. К сентябрю 1907 г. построена технически сложная по конструкции перегрузочная станция Кангауз, на горном участке установлены подъемные паровые машины. В начале октября 1907 г. все основные работы были завершены [12: л. 11, 14-об; 13: л. 68-об].

Газета «Новое Время» 26 октября 1907 г. поместила телеграфную заметку: «Сегодня, 25 октября, после молебна начата правильная перевозка сучанского угля для нужд военного и морского ведомства на Дальнем Востоке по вновь выстроенной средствами казны железной дороге» [8]. В первое время движение шло со значительными перебоями, а 15 ноября 1907 г. оно было полностью открыто. Новизна технических устройств и отсутствие практического навыка в обслуживании механизмов со стороны персонала вначале создавали сложности в транспортировке угля. За первые два месяца работы дороги было перевезено 688 тыс. пудов угля [16: л. 5-об].

Построенная Сучанская железная дорога состояла из двух участков: ширококолейного (ст. 30-я верста – ст. Кангауз) и узкоколейного (ст. Кангауз – ст. Сучан I). Последний участок, достаточно сложный по своей конструкции и работе, предназначался исключительно для транспортировки угля только в сторону ст. Кангауз, где он перегружался в вагоны широкой колеи и направлялся во Владивосток. На узкоколейном участке имелось 13 станций (Сучан I, Сучан II, Сица, Фанза, Бархатная, Моленная, Кишмишь, Тасино, Тахэ, Тигровая, Держанова, Сихотэ-Алинь и Кангауз). Движение 150 угольных вагонов между станциями осуществляли 12 паровозов, 5 паровых подъемников и 3 бремсберга. Пропускная способность узкоколейки позволяла отправлять в день до 160 груженых вагонов [13: л. 18].

Итак, благодаря железнодорожной ветке Сучанский казённый рудник превратился в ведущее каменноугольное предприятие на российском Дальнем Востоке. Угледобыча на шахтах к 1910 г. увеличилась в десять раз, что позволило обеспечить топливные потребности региона наполовину. Рудник вышел на новую проектируемую мощность и стал выполнять правительственное задание – снабжать топливом армию, флот, Уссурийскую железную дорогу и промышленность. В 1909–1911 гг. на предприятии построена углепромывочная фабрика для лучшего использования угля и повышения его качества. Впервые в Сибири и на Дальнем Востоке на Сучане создается горно-спасательная станция. Сучанские казённые копи давали потребителям угля больше, чем все вместе взятые частные угольные предприятия во всем регионе [6: с. 196].

С началом эксплуатации узкоколейного участка Сучанской железной дороги выявилось множество технических проблем в отношении его устройства и работы. Узкоколейка проходила по пересеченной горной местности, имела крутые радиусы и подъемы, что, с одной стороны, снижало ее пропускную способность, а с другой, приводило к частым сбоям в движении вагонов и авариям. Так, только за 1908–1909 гг. главный тягловый трос обрывался четыре раза, из строя выходили десятки роликов, а вагоны срывались в обрыв и разбивались. Сам автор проекта А.Н. Пушечников отмечал: «Главное препятствие для выгодной эксплуатации дороги составляют устроенные, без всякой надобности, участки канатной тяги поездов с помощью подъемников и бремсбергов» [15: л. 26]. Проект Пушечникова, составленный в кратчайшие сроки в условиях войны, на практике оказался далеко не идеальным. Кроме того, узкоколейный участок обслуживало более 500 рабочих и служащих, что в конечном итоге сказывалось на стоимости угольной продукции и создавало сложности в ее реализации на рынке. Только за 1909 г. на перевозку 10 млн пудов угля было израсходовано 402 293 руб. [12: л. 28].

Огромные транспортные расходы оставляли тяжелый налог на добываемый сучанский уголь. Содержание и ремонт канатных участков, лишних станций и депо узкоколейной дороги ежегодно требовали свыше 100 тыс. руб., не считая постоянных расходов на приобретение новых вагонов для замены. Возникали и сложности в самом управлении дорогой со стороны министерства путей сообщения. В начале 1912 г. было принято решение перевести узкоколейку в подчинение горного департамента, и линия стала частью Сучанских казённых угольных копей до ст. Кангауз [15: л. 26-об].

В июне 1912 г. по инициативе управляющего Сучанскими копями В.В. Мурзакова начались работы по составлению проекта переустройства узкоколейной дороги с целью полного обхода горных участков с канатной тягой. Проект был готов к концу того же года. Он предусматривал строительство обходных линий вдоль горных перевалов, где находились подъемники. Общая протяженность дороги, по которой груженые паровозы уже непрерывно двигались от ст. Сучан I до ст. Кангауз, увеличивалась с 38 до 58 км. Планировалось отправлять в сутки до

14 пар поездов, что позволило перевозить до 15 млн пудов угля в год, а при строительстве разъездов до 20 млн пудов. Другими словами, пропускная способность дороги увеличивалась в два раза. Кроме того, впервые предполагалось открыть и платное пассажирское движение. Эксплуатационные расходы переустроенной дороги снижались с 408 до 150 млн в год, или в 2,7 раза. Итоговая стоимость проекта оценивалась в 650 825 руб. [15: л. 27].

Однако Сучанские казённые копи продолжали развиваться при существующей транспортной системе. В 1914 г. возникли серьезные проблемы со сбытом угля, который из-за высокой цены отказывались приобретать военное и морское ведомства, не говоря уже про частных предпринимателей. В ситуации решил разобраться лично Приамурский генерал-губернатор Н.Л. Гондатти. 13–17 августа 1916 г. он совершил поездку по Сучанской железной дороге и узкоколейке на рудник в специальном вагончике и изучил ситуацию на месте. А после в телеграмме рапортовал в министерство: «Только что вернулся из Сучанских копей, где подробно ознакомился с положением дела. Вынес самое благоприятное впечатление. Все работают дружно и вполне успешно. Производительность все увеличивается, и в этом году будет добыто до 16 млн пудов, в счет чего пока добыто 10 млн. Главным тормозом дальнейшего развития копей является отсутствие удобного сообщения с ширококолейной Уссурийской железной дорогой, для чего необходимо перестроить канатную дорогу и узкоколейную на дорогу нормального типа или, по крайней мере, заменить только канатную, ходатайство о чем возбуждено уже несколько лет тому назад. Необходимо дать ему ход. В настоящее время спрос на уголь громадный и цены на него все растут, но благодаря существующему сообщению сучанский уголь, к сожалению, не может влиять на понижение стоимости угля на местном рынке…» [14: л. 109].

Первая мировая война, революции 1917 г. и последовавшая за ними война Гражданская не позволили воплотить в жизнь проект по переустройству Сучанской узкоколейной железной дороги. К 1917 г. на Сучане работали две основные и восемь вспомогательных шахт. По своей технической оснащенности Сучанский рудник был лучшим среди предприятий Приморского и Уссурийского горных округов. На копях применялись последние технические новшества. Узкоколейный участок дороги обслуживало 15 паровозов и 260 вагонов. На станциях Фанза, Кишмишь, Сихотэ-Алинь и Тигровая имелись динамомашины, которые вырабатывали электрический ток для механических мастерских, лесопилки и электроосветительной сети по всему участку дороги. Заведовал линией инженер-технолог Н.И. Мальцов. Всего узкоколейку обслуживало 67 служащих и 505 рабочих [17: л. 387; 16, л. 5-об].

В годы Гражданской войны (1918–1922) Сучанская железная дорога оказалась под пристальным вниманием интервентов, вывозивших угольные богатства Сучана за границу. В сентябре 1918 г. вооруженный отряд из 300 японцев, 250 американцев, китайцев и казаков взял в свои руки шахты и узкоколейку. К июню 1919 г. японское командование усилило охрану дороги до 1800 человек. Главная задача партизанских отрядов состояла в том, чтобы сделать все возможное для прекращения транспортировки угля интервентами. Для этого взрывались мосты, эшелоны, железнодорожные пути. Так, 23–25 июня 1919 г. в ходе боев партизаны захватили горные станции узкоколейки, разрушили подъемники и демонтировали машины. Движение по линии было полностью прекращено на несколько месяцев. Только 26 августа 1922 г. японцы покинули шахты Сучана [3: с. 78; 1: с. 347].

В течение пяти лет войны Сучанская железная дорога не получала нового оборудования; паровозы, вагоны, подъемные машины находились в полуразрушенном состоянии и нуждались в капитальном ремонте. С приходом советской власти и передачи шахт Сучана Дальпромбюро ВСНХ начались восстановительные работы. Для ремонта подвижного состава узкоколейки в 1923 г. Дальзавод изготовил запчасти для паровозов и вагонов [2: с. 326].

С первых заседаний партийного комитета Сучана поднимался вопрос о состоянии рудничной железной дороги, в частности подъемников, содержание которых обходилось дорого, тем более при дефиците средств. В июле 1923 г. по решению партийно-хозяйственных органов Сучана были запланированы работы по строительству обходных путей, а в конце 1924 г. Дальпромбюро выделило на это необходимые средства. По воспоминаниям одного из строителей обводных путей А.С. Аллилуева, «…все шахтеры участвовали в строительстве дороги на совесть, трудились с энтузиазмом, стремясь ускорить пуск в эксплуатацию железнодорожной ветки. Одним словом, обводную строили, как говорится, всем миром...» [5].

Строительство обводных путей было завершено в июне 1925 г., и уже 26 числа открыто движение. Паровозный состав шел не как раньше до ст. Фанза, откуда начинались подъемники, а до самой перегрузочной станции Кангауз, где уголь грузился в вагоны ширококолейной Уссурийской железной дороги. Подъемники и станции Бархатная, Кишмишь, Тахэ и Сихотэ-Алинь были разобраны. Перестройка узкоколейки увеличила ее пропускную способность в два раза, что позволило снизить себестоимость угля. За 1925–1926 гг. реализация сучанского угля выросла на 34 %, кроме того, спрос

на него появился на шанхайском и маньчжурском заграничных рынках [2: с. 334].

С началом индустриализации и капитального строительства шахт Сучана узкоколейная железная дорога уже не могла служить надежным средством транспортировки угля, а тем более получения грузов, в первую очередь нового сложного горного оборудования. Сучанскую ветку ежегодно размывало в период дождей, и она надолго выходила из строя. В декабре 1932 г. перевозку угля до ст. Кангауз осуществляло 510 рабочих и служащих. Для транспортировки использовалось 24 паровоза, 291 вагонетка и 26 платформ. Ежедневно в текущем ремонте стояло от 50 до 150 вагонеток. С ростом добычи угля железнодорожники фактически не справлялись с перевозками, на подъемниках образовывались пробки из вагонеток. Перегруженность и изношенность дороги приводили к постоянным авариям и крушениям [7: с. 122]. Только строительство современной железной дороги широкой колеи могло решить транспортную проблему Сучана.

В начале 1930 г. президиум Далькрайисполкома ВКП(б) принял решение ходатайствовать перед правительством о срочном строительстве Шкотово-Сучанской железной дороги. Для этого была подготовлена специальная записка «О мероприятиях, усиливающих пропускную способность Сучанской ветки Уссурийской железной дороги и Сучанской углевозной узкоколейки с целью облегчения вывоза продукции сучанского каменноугольного предприятия, о необходимости соединения Сучана с Уссурийской железной дорогой ширококолейной линией». 19 апреля 1932 г. Совет труда и обороны принимает решение «О постройке железнодорожной линии в районе Владивосток – Угольная – Шкотово – Сучан». В 1933 г. Дальневосточная экспедиция технических изысканий железных дорог под руководством П.К. Татаринцева произвела исследования линии Кангауз – Сучан – Находка, а в 1934 г. корпус военных железнодорожников начал строительство, которое завершилось осенью 1935 г. С открытием движения по новой дороге узкоколейка была ликвидирована [4: с. 243].

Таким образом, узкоколейная железная дорога почти 30 лет обслуживала Сучанские государственные копи. Она сыграла важную роль на начальном этапе развития угольной промышленности Сучана, дала возможность руднику выйти на проектную мощность и стать ведущим каменноугольным предприятием на российском Дальнем Востоке. Построенная во время Русско-японской войны и первой русской революции дорога была уникальной в практике железнодорожного строительства России. Проект узкоколейки, составленный в условиях войны с Японией в кратчайший срок, был нацелен на быстрое строительство дороги с минимальными усилиями для вывозки угля, что в конечном итоге сделало линию далеко не совершенной и сложной в эксплуатации. Узкоколейка обладала низкой пропускной способностью и тормозила развитие угледобычи, слабо решала транспортные задачи Сучана, особенно с началом индустриализации, когда развернулось строительство новых капитальных шахт. Поэтому в середине 1930-х гг. на смену узкоколейке пришла современная ширококолейная железнодорожная линия Угольная – Находка, которая после проведения нескольких этапов модернизации, эксплуатируется и в настоящее время.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Борьба за власть советов в Приморье (1917–1922) : сб. док. – Владивосток : Примиздат, 1955. – 615 с.

2. Борьба рабочего класса за восстановление и развитие промышленности Дальневосточной области (1922–1925) : сб. док. и материалов. – Хабаровск, 1962. – 455 с.

3. *Губельман, Н.И.* Лазо / Н.И. Губельман. – М. : Молодая гвардия, 1947. – 203 с.

4. Дальневосточная магистраль России. – Хабаровск : Частная коллекция, 1997. – 260 с.

5. Ленинец (Партизанск). – 1982. – 17 сент.

6. *Маклюков, А.В.* Реструктуризация угольной промышленности на Дальнем Востоке в середине 1980-х – начале 2000-х гг. (на примере угольных предприятий Партизанска) / А.В. Маклюков // В зеркале Перестройки: к осмыслению российской трансформации : сб. науч. ст. – Владивосток : ИИАЭ ДВО РАН. 2015. – С. 196–201.

7. *Медведева, Л.М.* Развитие транспорта и его роль в освоении Дальнего Востока СССР (20–30-е гг. XX в.) / Л.М. Медведева. – Владивосток : Дальнаука, 2002. – 244 с.

8. Новое время. – 1907. – 26 окт.

9. Российский государственный исторический архив Дальнего Востока (РГИА ДВ). – Ф. 1. – Оп. 5. – Д. 1526.

10. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 78.

11. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 171.

12. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 186.

13. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 217.

14. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 303.

15. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 318.

16. РГИА ДВ. – Ф. 702. – Оп. 2. – Д. 385.

17. РГИА ДВ. – Ф. Р-90. – Оп. 1. – Д. 105.

18. Обзор Приморской области за 1909 г. – Владивосток, 1911. – 74 с.

19. *Самигулин, Р.М.* Сучанский рудник (конец XIX в. – 1915 г.) / Р.М. Самигулин // Угольная промышленность Приморья (история, состояние и перспективы развития). – Владивосток, 1993. – С. 132–137.

20. *Унтербергер, П.Ф.* Приморская область 1856–1898 гг. / П.Ф. Унтербергер. – СПб., 1900. – 170 с.

# ГИБЕЛЬ ЭСКАДРЕННОГО БРОНЕНОСЦА «НАВАРИН» В ЦУСИМСКОМ СРАЖЕНИИ

***А.В. Полутов***

**Полутов Андрей Вадимович** – востоковед, кандидат исторических наук, старший научный сотрудник сектора средневековой археологии Института истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН (г. Владивосток).

Контактный адрес: polutov@icloud.com

На основе японских архивных документов, которые впервые вводятся научный оборот в России, описывается гибель эскадренного броненосца «Наварин» 28 мая 1905 г. на специальных плавучих минах японского флота.

***Ключевые слова:*** Россия, Япония, Цусимское морское сражение, эскадренный броненосец «Наварин», истребители «Асагири», «Асасио», «Сиракумо», плавучие мины.

Цусимское морское сражение, состоявшееся 27–28 мая 1905 г., является самой трагичной страницей в истории Российского Военно-морского флота и уже более ста лет привлекает внимание отечественных и зарубежных ученых. В настоящее время стали доступны 145-томная «Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи», оригиналы боевых донесений, журналов боевых действий объединений, соединений и кораблей Объединённого флота и другие материалы архива Научно-исследовательского института обороны Министерства национальной обороны (НИИО МНО) Японии. Изучение и анализ этих источников позволяют уточнить обстоятельства и места гибели кораблей 2-й Тихоокеанской эскадры (2ТОЭ) в Цусимском морском сражении. Одним из таких кораблей является эскадренный броненосец «Наварин»[1], который, как считали отечественные историки на протяжении более ста лет, погиб в результате торпедной атаки японских миноносцев [5: с.186–187; 20: с. 195].

Во время Русско-японской войны Япония прилагала значительные усилия в области разработки новых образцов корабельного вооружения, в основе которых лежал опыт боевых действий на море. Один из эпизодов морского сражения в Жёлтом море 10 августа 1904 г. стал отправной точкой для появления в японском флоте нового типа минного оружия – плавучих мин. В отечественном официальном описании морского сражения в Жёлтом море этот эпизод изложен следующим образом: «С нашего головного броненосца "Цесаревич" были усмотрены плавающие мины заграждения, поставленные, вероятно, незадолго перед тем державшимися впереди на курсе неприятельскими миноносцами. Броненосцем сейчас же короткими свистками и семафором эскадра была предупреждена о встреченной на пути минной банке. Обходя мины, судам пришлось несколько раз менять курсы в ту и другую сторону, что сильно затрудняло стрельбу. Около 12 час. 45 мин. с "Цесаревича" увидели вторую минную банку[2]. Круто повернув вправо румбов на 8, эскадра избежала её. Поворот "Цесаревича" на S адмирал Того понял, как желание пройти под кормой 1-го японского отряда, почему он сразу повернул "все вдруг" на 16 румбов и, имея впереди "Микаса", пошёл большим ходом на

[1] «Наварин», эскадренный броненосец. Вступил в строй в 1896 г., стоимость постройки 7,9 млн руб. зол. Водоизмещение 10 206 т, длина 107 м, ширина 20,42 м, осадка 8,38 м. Бронирование: пояс по ватерлинии 406 мм, верхний пояс 305 мм, казематы 127–152 мм, палуба 51–76 мм, орудийные башни 305 мм, боевая рубка 254 мм. «Броня толще 6” – 42 %, броня тоньше 6” – 20 %, небронированные борты – 38 %». Силовая установка: 2 вертикальных паровых машины тройного расширения, 12 цилиндрических котлов, 2 винта, мощность 9144 л.с. Средняя скорость на испытаниях 15,85 уз., максимальная 16,3 уз. На момент Цусимского морского сражения наибольшая скорость хода 14 уз., тактическая 9,9 уз. Артиллерия главного и среднего калибра: «4 старых 12” (305-мм/35) орудия, 8 старых 6” (152-мм/35) орудий». Отмечалось, что «Наварин» сравнительно хорошо забронирован, но ход его меньше. Артиллерия слаба для его водоизмещения. На «Наварине» устарелая 6” артиллерия – картузные пушки Бринка со сложным замком и тяжёлой неповоротливой бортовой установкой» [5: с. 43, 86].

[2] В описании действий эскадренного броненосца «Цесаревич» подробно излагается этот эпизод: «Неприятельские миноносцы держались далеко впереди. Наблюдая за ними, начальник штаба эскадры контр-адмирал Матусевич заметил вправо по курсу на воде знакомое ему приспособление, посредством которого японские миноносцы сбрасывали мины и, вероятно, уронили его в воду. Это ему дало мысль о возможности разброса миноносцами плавающих мин. Были потребованы сигнальщики, и им приказали смотреть за минами; сейчас же одним из них была усмотрена мина. Вскоре и командир броненосца капитан 1-го ранга Иванов увидел 2 буйка замыкателей японских мин на курсе, а дальше ещё. Немедленно тревожными свистками и семафором эскадра была извещена об опасности, и броненосец "Цесаревич" начал обходить мины, примеру его последовали другие суда, что, конечно, расстроило строй эскадры» [4: с. 65].

SW, охватывая голову нашей эскадры. Главный огонь японцы сосредоточили на "Цесаревиче", а так как наша эскадра, обходя в это время заграждение, представляла волнообразную линию, причём одно судно временами закрывалось другим, то Того этим воспользовался и усилил стрельбу» [4: с. 40–41]. Это маневрирование, давшее временное тактическое преимущество противнику, тем не менее было вполне обосновано, так как гибель 13 апреля на японских минах эскадренного броненосца «Петропавловск» наглядно показала масштаб минной опасности и необходимость борьбы с ней всеми доступными силами и средствами[3].

12 августа 1904 г. исполняющий должность начальника штаба временно командующего эскадрой Тихого океана контр-адмирал Н.А. Матусевич в телеграмме[4] на высочайшее имя подчеркнул: «Имея предписание Наместника, по повелению Вашего Императорского Величества, идти во Владивосток, – эскадра наша маневрировала так, чтобы прорваться сквозь линию неприятельских судов. В это время японские миноносцы на пути эскадры бросали плавающие мины, чем очень затрудняли маневрирование» [1: с. 231].

В действительности 5-й отряд истребителей[5] во время пересечки курса Тихоокеанской эскадры сбросил в море угольные мешки, которые были приняты за мины. Офицер штаба Объединённого флота Акияма Санэюки[6] наблюдал с ходового мостика «Микаса»[7] за действиями отряда истребителей, нарушившими боевой порядок российской эскадры, и в тот же день представил главнокомандующему Объединённым флотом Того Хэйхатиро рапорт с предложением разработать и принять на вооружение связки плавучих мин для использования в будущем против 2-й Тихоокеанской эскадры [27: с. 288–289]. Адмирал Того оценил потенциал нового типа минного оружия и возложил решение задачи по его созданию на командира Минно-заградительного отряда Ода Киёдзо[8] [17: с. 149; 19: с. 179].

В августе – октябре 1904 г. Минно-заградительный отряд провёл более десяти испытаний со сферическими и цилиндроконическими минами с различными параметрами времени постановки на боевой взвод и самоликвидации. 12 января 1905 г. было принято решение о принятии на вооружение связок из четырёх «специальных мин» с регулируемой постановкой на боевой взвод в диапазоне от 3 до 6 минут и самоликвидацией спустя 60–90 минут[9], которые истребители и миноносцы должны были на скорости 12–15 узлов сбрасывать по курсу кораблей противника на дистанции 600–1000 м по обстановке [19: с. 183–190].

На заводах военно-морских арсеналов было произведено 1050 специальных мин, 302 специальные фальшмины, 750 корпусов и 1900 комплектующих к ним, на частных заводах – 900 корпусов и 1500 комплектующих к ним [17: с. 160–161, 174, 183]. Оборудование для постановки связок плавучих мин установили «практически на всех истребителях и миноносцах I класса, а на оставшихся – такое же оборудование для постановки фальшмин со специальной чёрно-белой окраской корпуса» [19: с. 190]. На каждый истребитель и миноносец, вооружённый этими минами, направили минёра из числа унтер-офицеров Эскадры специального назначения[10], на которого возлагались задачи по подготовке и боевому применению этого нового типа минного оружия [27: с. 289] (табл. 1).

[3] В период с 12 апреля по 10 августа 1904 г. японский флот выставил у Порт-Артура 695 якорных мин, а всего за время осады крепости – 1703 якорные мины различных типов.

[4] Содержание этой телеграммы незамедлительно стало известно японской разведке [19: с. 179].

[5] В 1904–1905 гг. 5-й отряд истребителей в составе «Кагэро», «Муракумо», «Югири», «Сирануи» входил во 2-ю эскадру Объединённого флота.

[6] Акияма Санэюки (20.03.1868–4.02.1918). Японский теоретик военно-морской тактики и стратегии. Автор первого Боевого устава военно-морского флота Японии (1902 г.). Во время Русско-японской войны на море офицер штаба Объединённого флота, автор Боевых инструкций и основных приказов адмирала Того Хэйхатиро. Впоследствии занимал командные и штабные должности в Объединённом флоте и Морском министерстве. 01.10.1901 г. – капитан 3 ранга, 01.09.1904 г. – капитан 2 ранга, 25.09.1908 г. – капитан 1 ранга, 01.12.1913 г. – контр-адмирал, 01.12.1917 г. – вице-адмирал. Умер от перитонита.

[7] «Микаса» – линейный корабль I класса, в 1904–1905 гг. флагманский корабль Объединённого флота.

[8] Ода Киёдзо (15.06.1863–25.04.1912). Один из родоначальников минного оружия японского военно-морского флота, внёс значительный вклад в создание новых образцов якорных, инженерных, донных и плавучих мин, принятых на вооружение накануне и во время Русско-японской войны 1904–1905 гг. Руководил постановками минных заграждений у Порт-Артура и Владивостока. 01.12.1897 г. – капитан 3 ранга, 19.12.1898 г. – капитан 2 ранга, 12.1.1905 г. – капитан 1 ранга, 12.04.1911 г. – контр-адмирал.

[9] Первоначально планировался боевой взвод мин через 15 минут после постановки связки по курсу кораблей противника на дистанции 5–10 тыс. м [27: с. 289].

[10] 12 января 1905 г. была проведена реорганизация Объединённого флота, в рамках которой на базе Минно-заградительного отряда сформировали Эскадру специального назначения в составе трех плавбаз миноносцев, десяти вспомогательных крейсеров, 14 вспомогательных канонерских лодок, двух плавмастерских, двух госпитальных судов, одного гидрографического корабля, одного минного заградителя, отряда минной обороны и портовой службы при Объединённом флоте.

*Таблица 1*

**Основные тактико-технические характеристики «специальной мины» образца 1905 г., 1908 г. (мина № 1 «Ко») и 1921 г. (мина № 1 «Оцу»)**

| Наименование | Значение | Примечание |
|---|---|---|
| Корпус мины, кг | 48,6 (1905)<br>77,3 (1908)<br>90,0 (1921) | Цилиндроконический[11], сталь толщиной 3 мм (образец 1905 г.); цилиндроконический со срезанной вершиной конуса, сталь толщиной 3,2 мм (образец 1908 г.); сфероконический (образец 1921 г.) |
| Габариты корпуса, мм | 850×425 (1905)<br>800×420 (1908)<br>1250×500 (1921) | Цилиндрическая часть (610х425) (образец 1905 г.) |
| Взрывчатое вещество (ВВ), кг | 46,3 (1905)<br>45,7 (1908)<br>100 (1921) | «Симосэ»: 6 шестиугольных литых стержней, 6 пятиугольных и 6 четырёхугольных литых пластин длиной 305 мм (в образцах 1905 и 1908 гг). В образце 1921 г. «симосэ», отлитое по форме камеры для ВВ |
| Приборы и механизмы, кг | 17,0 (1905) | – |
| Снаряжённая мина, кг | 111,9 (1905)<br>123 (1908)<br>192 (1921) | Без оборудования для постановки |
| Отрицательная плавучесть, кг | 12,0 (1905)<br>23 (1908) | По образцу 1921 г. сведений нет |
| Углубление (макс.), м | 4,5 (1905)<br>6 (1908)<br>9 (1921) | Стальной буйреп (d = 25,4 мм) |
| Стальной трос[12] (d = 25,4 мм), м | 100 (1905)<br>100 (1908)<br>100 (1921) | Соединительный трос с деревянными наплавами между стальными буями для всех образцов мин[13]. |

*Примечание.* Составлено по: Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел V. Сооружения, вооружение и снаряжение. Т. 2. Разд. II. Главное управление кораблестроения военно-морского флота. Гл. 1. Вооружение. Приложения. Издание Морского Генерального штаба. Токио : Тип. МГШ. С.73–88. № С05110112000; История минного оружия флота / под ред. контр-адмирала в отставке Кимото Гороку. Токио: Общество по изданию исторических материалов по истории минного оружия флота, изд-во Синкося, <не для продажи>, 1979. С. 292, 294. Яп. яз.

В конце февраля 1905 г., после завершения заводских испытаний [26: с. 290], оборудование для постановки специальных мин (рис. 1) установили на корабли 2-го отряда истребителей «Икадзути», «Инадзума», «Акэбоно», «Оборо»[14], которые проводили боевые испытания нового оружия и отрабатывали тактические приёмы его применения. 28 марта эти испытания были завершены, и 12–14 мая корабли 2-й эскадры – броненосный крейсер «Асама», 5-й отряд истребителей, 9-й отряд миноносцев[15], истребитель «Акацуки»[16] и обозначавшие противника броненосные крейсеры «Иватэ» и «Якумо» – провели учения по отработке торпедной атаки и постановке связок плавучих мин против отряда эскадренных броненосцев 2-й Тихоокеанской эскадры[17] [19: с. 189–190].

[11] Эта форма корпуса давала наименьшее сопротивление во время постановки и оказалась наиболее оптимальной во время боевых испытаний по сравнению со сферическими минами.

[12] Первоначально планировали использовать манильский канат, но по результатам испытаний от него отказались.

[13] Крейсеры предполагалось вооружить двумя связками по 24 мины, миноносцы I и II класса – двумя связками по 8 мин, миноносцы III класса – одной связкой из 8 мин типа № 1 «Ко» образца 1908 г. [27: с. 291–292].

[14] В 1904–1905 гг. 2-й отряд истребителей входил в состав 1-й эскадры Объединённого флота.

[15] В 1904–1905 гг. 9-й отряд миноносцев в составе «Аотака», «Кари», «Цубамэ», «Хато» входил во 2-ю эскадру Объединённого флота.

[16] Бывший миноносец «Решительный». 12 августа 1904 г. захвачен в Чифу, 17 января 1905 г. временно переименован в «Акацуки». Участвовал в Цусимском морском сражении и Сахалинской операции японской армии и флота в 1905 г. 19 октября 1905 г. официально переименован в «Ямабико», 12 декабря того же года – классифицирован в истребитель. 28 августа 1912 г. переклассифицирован в миноносец III класса. 1 апреля 1917 г. выведен из боевого состава флота и переклассифицирован в судно-цель с одновременным переименованием в «Ямабико-мару». 03.05–15.06.1917 г. в военно-морском арсенале «Ёкосука» переоборудован в судно-цель для отработки торпедных атак. В 1919 г. списан и исключен из списков флота. 30 ноября 1927 г. передан для утилизации в военно-морской арсенал.

[17] 2-я эскадра флота Тихого океана. В отечественной лите-

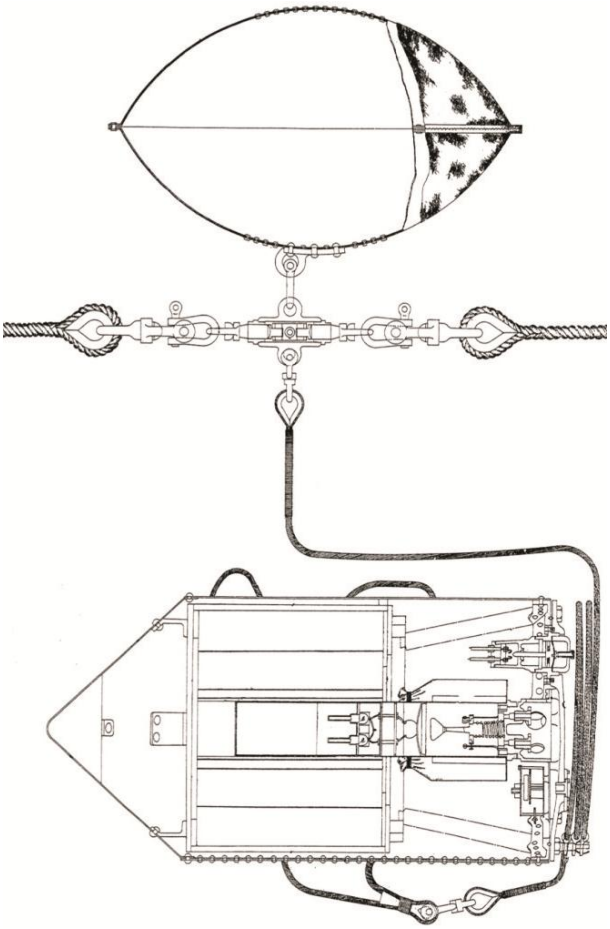

Рис. 1. «Специальная мина» образца 1905 г.

*Источник*: Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел V. Сооружения, вооружение и снаряжение. Т. 2. Разд. II. Главное управление кораблестроения военно-морского флота. Гл. 1. Вооружение. Приложения. Издание Морского Генерального штаба. Токио: Тип. МГШ. 119 с. № С05110112000.

Были отработаны пять вариантов действий, в рамках которых торпедная атака должна была нарушить боевой порядок российской эскадры, а последующая постановка связок плавучих боевых и фальшмин во время манёвра охвата головы колонны вынудить её отвернуть на обратный курс и тем самым превратить в удобную мишень для основных сил Объединённого флота, так как во время циркуляции вести ответный артиллерийский огонь было невозможно [6: с. 1009–1029].

По результатам учений командиры кораблей-участников представили свои предложения и замечания, которые были учтены при составлении Боевой инструкции Объединённого флота, согласно которой 9-й отряд миноносцев, лидируемый крейсером «Асама», должен был произвести торпедную атаку по головному отряду Тихоокеанской эскадры и выставить перед ним связки мин и фальшмин, а «Акацуки» – действовать самостоятельно и «выставлять связки мин и фальшмин по курсу боевых отрядов противника»[18] [8: с. 49, 51–52].

27 мая 9-й отряд миноносцев, стоявший на якоре в проливе Кадок-Судо[19], не смог выполнить поставленную перед ним задачу: «В 8:50[20] с флагманского корабля "Микаса" получил сигнал: "Из-за штормовой погоды[21] укрыться в бухте Миура[22] и ждать благоприятного момента для соединения с эскадрой". На переходе дул сильный встречный юго-западный ветер, на 15 узлах забортная вода заливала дымовые трубы. В 9:08 отряд снялся с якоря и в 12:37 пополудни прибыл в бухту Миура… В 2:52 пополудни "Аотака" и с ним три корабля начали движение и в 6:55 пополудни прибыли в район сражения» [14: с. 395].

На «Акацуки» командование Объединённого флота возлагало большие надежды в плане его действий внутри строя 2-й Тихоокеанской эскадры[23], особенно в вечернее и ночное время суток, для чего

ратуре закрепилось её общеупотребительное наименование «2-я Тихоокеанская эскадра», которым мы также воспользуемся.

[18] Накануне Цусимского морского сражения Боевая инструкция неоднократно корректировалась и дополнялась. Секретным приказом по Объединённому флоту № 259 от 17 мая 1905 г. был включён раздел № 8, в п. № 4 которого, в частности, расписывались боевые задачи 9-го отряда миноносцев и «Акацуки». Согласно прилагавшейся схеме «Акацуки» и 9-й отряд миноносцев должны были на скорости 22 узла выйти на рубежи атаки и на удалении 1400 м от головного корабля Тихоокеанской эскадры произвести постановку плавучих мин и торпедные атаки с целью вынудить отвернуть колонну на 16 румбов влево с предполагаемым радиусом циркуляции 800 м и тем самым подставить её под артиллерийский огонь главных сил Объединённого флота [30: Т. 2, с. 225–226, 230].

[19] Пролив Кадок-Судо шириной около 4 миль соединяет бухту Чинхэман [22: с. 294, 296], на которую накануне Цусимского морского сражения базировался Объединённый флот, с Корейским проливом.

[20] Здесь и далее указывается токийское время, как в оригинале.

[21] В 5:15 27 мая адмирал Того с борта «Микаса» телеграфной депешей в Ставку Верховного главнокомандующего сообщил: «Получил донесение об обнаружении эскадры противника. Объединённый флот немедленно выходит в море для её разгрома. Сегодня погода ясная, но волны высоки (нами такаси)» [30: Т. 2, с. 327]. Согласно принятой в японском флоте шкале, «нами такаси» означает высоту волны от 4 до 7 м [31: с. 305].

[22] Бухта Миура (острова Цусима) находится в 1,7 мили к S от острова Окиносима и ограничена с NE и N островом Куросима, с W южной частью острова Камисима, а с S гористым островом, отделённым от островов Камисима и Симосима соответственно проходами Мандзэки и Офунакоси. Акватория за входом в бухту Миура глубоководна и служит укрытием для больших судов; она открыта восточным и юго-восточным ветрам [21: с. 110].

[23] Во время Цусимского морского сражения на борту «Акацуки» имелось 6 связок плавучих мин по 4 мины в каждой.

трофейный корабль перекрасили как российский миноносец и к нему были прикомандированы офицеры со знанием русского языка. С 9:00 до 20:30 27 мая «Акацуки» находился в оперативном подчинении командира 1-го отряда истребителей[24], а затем приступил к самостоятельным действиям и пошёл на сближение с кораблями 2-й Тихоокеанской эскадры, которые он обнаружил по свету прожекторов. Но в 21:30 миноносец № 69[25] врезался в его кормовую часть по правому борту. На «Акацуки» закрыли две пробоины пластырями из подручных материалов и вновь пошли на сближение с российскими кораблями, ориентируясь по свету их прожекторов, но последние «внезапно погасли». В 22:40 «Акацуки», имея два полузатопленных кормовых отсека, из которых постоянно откачивали забортную воду, после безрезультатных попыток отыскать противника взял курс на Такэсики[26], куда прибыл в 8:40 28 мая и встал в ремонт [9: с. 277–278].

27 мая японские истребители и миноносцы неоднократно предпринимали попытки постановок связок плавучих мин по курсу кораблей 2-й Тихоокеанской эскадры. В 18:45 командир 11-го отряда миноносцев[27] получил семафор с флагманского корабля «Ицукусима» 3-й эскадры с приказом «атаковать корабль противника». Это был эскадренный броненосец «Князь Суворов», на котором были «…большие разрушения: над верхней палубой оставалась лишь полусломанная грот-мачта, но несмотря на это, он продолжал усиленно стрелять из уцелевших одного-двух кормовых орудий, поворачивая вправо и влево, видимо стараясь уйти… Так как "Суворов" всё ещё двигался, то адмирал Катаока приказал подошедшему 11-му отряду миноносцев атаковать его» [5: с. 168]. В 19:00 миноносец № 74 поставил по курсу броненосца на удалении примерно 1000 м связку плавучих мин, но это оказалось излишним «и с неизвестным результатом»[28], так как в 19:15–19:25 миноносцы выпустили с дистанции 300 м по уже неподвижному эскадренному броненосцу «Князь Суворов» семь торпед и добились трёх попаданий [16: с. 410], в результате которых корабль накренился на левый борт, перевернулся и затонул[29].

Примерно в 21:15 корабли 9-го отряда миноносцев предприняли попытку поставить связки плавучих мин, но из-за темноты не смогли обнаружить противника [14: с. 396]. В данном случае надо отдать должное Н.И. Небогатову, так как корабли «согласно его распоряжению и обучению старательно скрыли свои огни и не открывали освещения прожекторами, вследствие чего неприятельским миноносцам было трудно их открыть и благодаря чему, суда его отряда не получили ни одной мины» [4: с. 185–186]. В этой связи упомянём ещё раз «Акацуки», который шёл на сближение с российскими кораблями, ориентируясь именно по свету их прожекторов. В 21:30 миноносцы № 39 и № 41 10-го отряда миноносцев[30] поставили две связки плавучих мин «прямо по курсу концевого корабля противника с двумя мачтами и трубами на удалении примерно 400–500 м» [15: с. 407], но результата не добились. Многие командиры истребителей и миноносцев в боевых донесениях отмечали, что были вынуждены прекратить преследование и торпедные атаки из-за того, что примерно в 21:30 корабли 2-й Тихоокеанской эскадры изменили курс и погасили прожекторы[3331].

---

[24] В 1905 г. 1-й отряд истребителей в составе «Харусамэ», «Фубуки», «Ариакэ», «Арарэ» и «Акацуки» входил в 1-ю эскадру Объединённого флота. «Планировалось, что "Акацуки" и 1-й отряд истребителей произведут масштабную постановку плавучих мин, но штормовая погода не позволила осуществить этот план» [27: с. 289].

[25] Входил в состав 1-го отряда миноносцев 3-й эскадры Объединённого флота. В 21:07 (Согласно донесению командира «Акацуки» – в 21:30. – *А.П.*) 27 мая во время выхода на торпедную атаку против корабля Тихоокеанской эскадры врезался носом в кормовую часть по правому борту истребителя «Акацуки», получил тяжёлые повреждения носовой части и в 22:45 после безрезультатной борьбы за живучесть затонул. Погибло два члена экипажа, пять человек получили ранения.

[26] Бухта Такэсики (острова Цусима) вдаётся в южный берег залива Асо, её юго-восточная часть соединена с бухтой Миура [21: с. 97]. Накануне и во время Русско-японской войны в бухтах Такэсики и Миура находился пункт базирования и ремонтная база кораблей и миноносцев Объединённого флота с заблаговременно организованной системой минно-артиллерийской обороны.

[27] В 1904–1905 гг. 11-й отряд миноносцев в составе № 72–75 входил в 3-ю эскадру Объединённого флота.

[28] Нельзя исключать вероятность того, что на эскадренном броненосце «Князь Суворов» заметили постановку плавучих мин прямо по курсу и, не имея возможности маневрировать, застопорили ход и тем самым превратились в неподвижную мишень для японских миноносцев. Но подтвердить или опровергнуть это предположение никто не сможет, так как после переноса флага командующего эскадры с корабля не спасся ни один человек.

[29] 27 мая наибольшее число торпедных атак японские корабли всех классов выполнили по эскадренному броненосцу «Князь Суворов»: 15 торпедных атак 22 торпедами (11 18-дюймовых и 11 14-дюймовых), т.е. 31 и 26 % соответственно от общего числа проведённых атак и количества выпущенных торпед в этот день [23: с. 57–58].

[30] В 1904–1905 гг. 10-й отряд миноносцев в составе № 39–43 входил в 3-ю эскадру Объединённого флота.

[31] Командование 2-й Тихоокеанской эскадры ещё на переходе было осведомлено о плавучих минах. З.П. Рожественский в своих показаниях Следственной комиссии, в частности, заявил: «Я решил прорываться Корейским проливом, а не Сангарским, потому что прорыв последним представлял бы в навигационном отношении более трудностей, был бы сопряжён с большими опасностями ввиду того, что японцы публикациями обеспечили себе право прибегать в том проливе к пользованию плавучими минами и заграждениями в подходящих местах» [3: с. 14–15]. Принявший на себя командование эскадрой после ранения З.П. Рожественского бывший контр-

Настало время непосредственно обратиться к судьбе эскадренного броненосца «Наварин», входившего в состав 2-го броненосного отряда. Днём 27 мая он «…потерпел мало повреждений, имел пробоины в носу и корме и немного сел носом[32]; командир был убит в начале боя. Броненосцем командовал старший офицер кап. 2 р. Дуркин» [5: с. 169]. После захода солнца «Наварин» был концевым в колонне эскадренных броненосцев[33]. Следующим за ним шёл крейсер I ранга «Адмирал Нахимов», вахтенный офицер которого, мичман М.К. Энгельгардт, свидетельствовал: «…мы правили в кильватер "Наварину", который, судя по тому, что нам приходилось перекладывать руль с борта на борт, менял свой курс крайне часто. Вскоре мы его за наступившей темнотой потеряли…» [5: с. 184].

В описании «Тсусимской операции» в одном параграфе говорилось, что «Наварин» «…получил минную пробоину и отстал от отряда в *десятом часу вечера* (курсив наш. – *А.П.*)» [5: с. 185], а в другом – «Наварин» получил первую минную пробоину *около 10 часов вечера* (курсив наш. – *А.П.*) в корму с левой стороны и настолько сел кормой, что вода доходила до кормовой башни» [5: с. 186].

Обратимся к показаниям трёх выживших членов команды эскадренного броненосца «Наварин». Сигнальщик Иван Седов сообщил: «Когда, под вечер, мы пошли за адмиралом Небогатовым, то держались хорошо. Около 10 часов вечера из-за "Сисоя Великого" на нас выскочил миноносец, который выпустил в нас мину, *попавшую в корму с левой стороны* (курсив наш. – *А.П.*). От пробоины затопилось всё кормовое отделение и кают-компания; броненосец сильно сел кормой, так что вода доходила до башни. Мы остались одни, ход уменьшился; пробовали подвести пластырь; нос поднялся из воды» [3: с. 241]. Комендор Степан Кузьмин рассказал: «В 10 часу вечера неприятельский миноносец выпустил в нас мину, *которая попала в корму с правой стороны* (курсив наш. – *А.П.*). Пробовали подвести пластырь, но это не удалось, вода выступила на верхнюю палубу и смыла с юта несколько человек. Убедившись, что нельзя подвести пластырь, дали ход; говорили, что у нас узла 4 хода; полупортики были задраены, огней на верхней палубе не было, но в батарее и жилой палубе были» [3: с. 243]. Кочегар 2-й статьи Порфирий Дергачёв показал: «Бой кончился в 9 часу вечера, и вскоре после того *получили минную пробоину в правый кормовой 6" погреб* (курсив наш. – *А.П.*); пробили водяную тревогу, задраили погреб и стали подводить пластырь; но сделать не могли, концы задевали за кингстонные крючки. Корма стала погружаться. Около полуночи отказались от заводки пластыря и пошли малым ходом к берегу – какому, не знаю; – корма всё погружалась. Ночью было несколько минных атак, мы открывали огонь из всех орудий, но прожекторами не светили. Во время первой минной атаки, часов около 10 вечера, я видел, как крейсер "Нахимов" освещал прожекторами японские миноносцы; после того мы отстали, и я эскадры более не видал» [3: с. 245].

Итак, примерно в 10 часов вечера 27 мая эскадренный броненосец «Наварин» получил попадание торпедой в кормовую часть по правому борту ниже ватерлинии. В 22:10 миноносец «Хибари» с «дистанции 600 м выпустил три торпеды по кораблю противника (2 мачты, 2 трубы)», а в 22:30 истребитель «Сирануи» выпустил «четыре торпеды по кораблю противника (2 мачты, 2 трубы), идущему перед “Адмиралом Нахимовым”», но в обоих случаях результат остался для атаковавших неизвестным [23: с. 62, 64]. Чья именно торпеда достигла цели, вряд ли возможно установить, но в районе 10 часов вечера были только эти две торпедные атаки японского флота, ставшие по времени последними на исходе 27 мая.

Получив пробоину, корабль сильно сел кормой, снизил ход и отстал от эскадры, а затем «…4-й отряд истребителей[34] встретил около 2 часов ночи "Наварина" и потопил его» [5: с. 191]. Обратимся к японским боевым документам, в первую очередь к журналу боевых действий 4-го отряда истребителей[35] под командованием капитаном 2 ранга Судзуки Кантаро[36], который держал свой флаг на ис-

адмирал Н.И. Небогатов показал Следственной комиссии: «Курсом SW четверть я шёл до начала 9-го часа, во избежание наскочить на могущие быть разбросанные неприятелем плавучие мины, после чего привёл курс на NO 23°» [5: с. 183].

[32] Сигнальщик И. Седов рассказал, что «…в дневном бою имели пробоины от артиллерийских снарядов в корме и носовой части; через эти пробоины захлёстывала вода, но её попадало немного» [3: с. 241]. По словам комендора С. Кузьмина, «…пробоины получили от 12″ снарядов в нос и корму среди боя; вода попадала в отделение минного аппарата, и, хотя нос и был несколько загружен, но мы хорошо держались с эскадрой» [3: с. 242–243]. Кочегар П. Дергачёв сообщил: «Всего мы получили 3 пробоины в носовом отделении и 4 в кормовом, все пробоины были подводные, переборки поспели задраить и воду откачивали помпами» [3: с. 244].

[33] Головной – «Император Николай I», «Орёл», «Адмирал Сенявин», «Генерал-адмирал Апраксин», «Сисой Великий», концевой – «Наварин» [5: с. 184; 20: с. 191].

[34] В 1904–1905 гг. 4-й отряд истребителей в составе «Асагири», «Асасио», «Мурасамэ», «Сиракумо» входил во 2-ю эскадру Объединённого флота.

[35] В переводе этого и других японских документов знаки пунктуации поставлены нами, так как в старояпонском языке (бунго) они не применялись.

[36] Судзуки Кантаро (18.01.1868–17.04.1948). Японский политический и военный деятель, барон. Участник Русско-японской войны, командир 4-го отряда истребителей в Цусимском морском сражении. 1909–1910 гг. – командир крейсера «Соя» (б. «Варяг»). В 1910–1923 гг. занимал высокие командные и

требителе «Асагири»: «В 02:28[37] в 600 м по правому крамболу обнаружил один линейный корабль, распознать, свой или чужой, не смог, повернул влево на 90° и, постепенно увеличивая дистанцию, дважды дал опознавательный сигнал "свой – чужой", ответа не получил. Установил, что это корабль противника, сразу же начал подготовку к атаке, изменив курс, пошёл параллельно с ним[38] со скоростью 15 узлов на удалении примерно 2 тыс. м[39]. Тогда же по правому крамболу обнаружил один линейный корабль типа "Сисой Великий"[40], обогнал его, повернув вправо на 4 румба, сблизился с ним, пересёк его курс, в 2:37 на дистанции 600 м от противника сразу же дал сигнал. Каждый корабль – "Асагири", "Асасио", "Сиракумо" – немедленно поставил по две связки мин (длина двух связок – 600 м) ориентировочно в 27 милях к NEbE½E (61°52'30")[41] от маяка Карасаки[42]. Спустя немного времени после постановки дважды ощутили сотрясение от взрывов (передают, что в этот момент каждый корабль тряхнуло). Чтобы сохранить строй отряда, немедленно стали удаляться от противника[43], не зная, утонул или нет противник. Противник совершенно не знал о нашей атаке, в момент которой не произвёл ни одного выстрела из орудий. Примерно через 10 минут после сотрясения от взрывов противник, предположительно находившийся в этом районе, открыл интенсивный артиллерийский огонь. Трудно утверждать, но, вполне вероятно, это был другой корабль, который возможно отражал торпедную атаку. В 4:23[44] взяли курс на Ульсан[45], в 6:50 зашли в порт, с "Касугамару" приняли торпеды, отбункеровались углём и водой» [7: с. 0704–0705, 0710].

Командир «Асагири» капитан-лейтенант Иида Нобутаро описал в донесении постановку мин следующим образом: «На переходе в Ульсан в 2:20 обнаружил корабль типа "Сисой Великий" и один неизвестного типа, следовавшие курсом в северном направлении. Обогнал и пересёк их курс, в 2:37 поставил связки мин в 600 м перед ними, ориентировочно в 27 милях к NEbE½E от Карасаки. Спустя немного времени услышали два взрыва (передают, что в этот момент каждый корабль тряхнуло). Сразу же отошёл, не зная, утонул или нет противник.

штабные должности в Объединённом флоте и Морском министерстве. В 1924 г. – командующий Объединённым флотом. 1925–1929 гг. – начальник Морского Генерального штаба. 1944–1945 гг. – председатель Тайного совета, 7.04–17.08.1945 – премьер-министр Японии. Адмирал флота (1923).

[37] На прилагавшейся схеме указано 2:20 [7: с. 0715]. В печатной версии этого донесения в «Совершенно секретной истории войны на море 37–38 гг. Мэйдзи» значится 2:30 [10: с. 348]. В остальном идентичен рукописному оригиналу и в настоящей статье не приводится.

[38] Согласно прилагавшейся схеме линейные корабли шли курсом NNW (337°30') [7: с. 0715]. Если одним из кораблей действительно был эскадренный броненосец «Сисой Великий», то это вполне согласуется с донесением его бывшего командира: «Продолжая временами уклоняться от волны, часто разрушавшей делаемые, главным образом в левых носовых пробоинах, заделки и в то же время стараясь уклониться с пути следования отрядов неприятельских миноносцев, приходилось быть на разных курсах, и оказывалось, что относительно говоря, броненосец лучше всего держался на курсе зюйд. Но ведь этот курс ведёт в руки врага! Поэтому броненосец, почти топчась на месте, стремился всётаки держать направление на север» [2: с. 365].

[39] На прилагавшейся схеме указано 1500–2000 м [7: с. 0715].

[40] Бывший командир эскадренного броненосца «Сисой Великий» в донесении отметил: «В 3-м часу ночи в начале были видны последние неприятельские миноносцы справа, проходившие к норду» [2: с. 366], а в показаниях Следственной комиссии сообщил: «Русских миноносцев ночью с 14 на 15 мая у своего борта не видел; японские же миноносцы делали свои опознавательные сигналы, но не было данных судить, что эти сигналы были по нашему своду» [3: с. 320]. Бывший вахтенный начальник броненосца лейтенант В.П. Блинов в своём донесении написал: «Вообще с 10 ч вечера, кроме неприятельских дестроеров, мы никого не видели» [2: с. 379]. Старший судовой механик С.Э. Боровский 2-й показал, что «…в третьем часу ночи 15 мая окончилась минная атака» [3: с. 326], но в показаниях старшего артиллерийского офицера броненосца С.А. Малечкина нет ни слова об этой минной атаке и её отражении, а события ночи с 27 на 28 мая уложились в одно предложение: «К 8 часам вечера мы занимали место в строе кильватерной колонны вторыми с конца, а ночью очутились совершенно одни» [3: с. 333].

[41] Если принять за основу японские сведения о районе постановки «в 27 милях к NEbE½E (61°52'30") от маяка Карасаки», то это приблизительно точка с координатами 35°7' N, 129°42' E. Однако на карте «Корейский пролив» Главного управления навигации и океанографии МО РФ издания 2005 г. в точке с координатами 35°16' N, 129°42' E показано затонувшее судно. Расстояние между этими точками 9 миль. Глубины в этом районе около 140 м. Во время экспедиции яхты «Искра» по поиску места гибели броненосного крейсера «Рюрик» использовались японские боевые документы, в которых разница между координатами составляла несколько миль. Поэтому к сведениям 4-го отряда истребителей следует относиться с осторожностью и ответ о точных координатах места гибели эскадренного броненосца «Наварин» может дать только специальная экспедиция.

[42] Карасаки – это название группы из нескольких скал (высота наибольшей 3,2 м), расположенных примерно в 4 кбт к ENE от островка Такасима, одного из трёх островков Мицусима, на самом крупном из которых – Осима (высотой 12 м) – находился маяк Карасаки, а ныне светящийся знак Мицусима. Островки Мицусима расположены в 1,1 мили к N от мыса Куносита (Марусаки), являющегося северной оконечностью острова Камисима (острова Цусима) с координатами 34°42' N, 129°27' E [21: с. 84–86].

[43] Согласно прилагавшейся схеме 4-й отряд истребителей взял курс NW (315°)[7: с. 0715].

[44] В донесениях командиров «Асагири», «Асасио» и «Сиракумо» указывается 4:43. Возможно, это опечатка при наборе текста.

[45] Порт Ульсан находится у берегов залива Ульсанман на восточном побережье полуострова Корея [22: с. 252].

Не было ни одного артиллерийского выстрела, но 10 минут спустя после сотрясения от взрывов противник, находившийся в этом районе, открыл интенсивный артиллерийский огонь. Трудно утверждать, но, возможно, это был другой корабль, который отражал торпедную атаку. В 4:43 взял курс на Ульсан, в 6:50 зашёл в порт, с "Касуга-мару" принял торпеды, отбункеровался углём и водой» [11: с. 352].

Командир «Асасио» капитан 3 ранга Нанри Данъити добавил в донесение несколько деталей, которые мы выделили курсивом: «На переходе в Ульсан, *следуя курсом NW*, в 2:20 обнаружил корабль типа "Сисой Великий" и один неизвестного типа, следовавшие курсом в северном направлении. "Асагири" *2–3 раза* подавал опознавательный сигнал "свой – чужой", ответа не получил. *Сразу же подготовили специальные мины*. Обогнал, ориентировочно в 27 милях к NEbE½E от маяка Карасаки *произвёл постановку, согласно инструкции, в 600 м перед противником*. *Через несколько мгновений* услышали два взрыва, сразу же отошли. *Состояние противника осталось неизвестным*. Относительно нашей атаки противник ничего не знал и не произвёл ни одного артиллерийского выстрела. В 4:43 взял курс на Ульсан, в 6:50 зашёл в порт, *встали бортом к "Касуга-мару"*» [12: с. 360].

Командир «Сиракумо» капитан 3 ранга Камата Масамити изложил свои действия 28 мая с небольшими отличиями, которые также выделены нами курсивом: «…На переходе в Ульсан в 2:20 обнаружил корабль типа "Сисой Великий" и один корабль неизвестного типа, следовавшие курсом в северном направлении. Обогнал и пересёк их курс, в 2:37 поставил в 600 м перед ними связки мин в 27 милях к NEbE½E от маяка Карасаки. Спустя немного времени услышали два взрыва (передают, что в этот момент каждый корабль тряхнуло). Сразу же отошли, *точно не было известно, потоплен или нет корабль противника.* Противник совершенно ничего не знал о нашей атаке и не произвёл ни одного артиллерийского выстрела. Примерно через 10 минут после сотрясения от взрывов ориентировочно в этой точке противник, находившийся в этом районе, *открыл и вёл* интенсивный артиллерийский огонь. Трудно утверждать, но, возможно, это был другой корабль, который отражал торпедную атаку. В 4:43 взял курс на Ульсан, в 6:50 зашёл в порт, *отбункеровался углём и водой с "Чифу-мару"*» [13: с. 365].

Прежде всего коснёмся ошибки японцев с опознаванием кораблей. Силуэты эскадренных броненосцев «Наварин» и «Сисой Великий» весьма схожи и спутать в ночное время эти два корабля, которые шли с потушенными огнями, довольно легко. Тем не менее прилагавшаяся к журналу боевых действий 4-го отряда истребителей схема вплоть до 80-х гг. XX в. периодически вводила в заблуждение даже серьёзных исследователей [27: с. 289]. Если следовать японским документам, то 4-й отряд истребителей обнаружил два эскадренных броненосца, следовавших со скоростью около 7 узлов (по нашим оценкам на основе схемы) в «северном направлении». Первым кораблём, несомненно, был эскадренный броненосец «Наварин», который, надо полагать, шёл к берегам Кореи.

Каждый истребитель поставил по две связки плавучих мин, т.е. в сумме 24 мины на линии длиной около 1800 м (рис. 2). Постановка перекрыла довольно большую полосу, что должно было компенсировать ошибку определения японцами курса нашего корабля, так как в ночное время суток весьма сложно точно определить курс, и его возможные отвороты, если бы сигнальщики на эскадренном броненосце вдруг заметили истребители противника. Как можно понять из схемы, в момент начала постановки головным истребителем «Асагири» два его мателота по соображениям безопасности отвернули немного влево. Таким образом, две связки мин длиной 600 м располагались практически перпендикулярно курсу эскадренного броненосца, а остальные четыре длиной 1200 м – несколько под углом к нему. Практически наш корабль не мог избежать мин, кроме как полностью застопорить ход. Но на эскадренном броненосце действий японцев не заметили, даже в случае обнаружения времени у его командира корабля уже не оставалось, так как мины были выставлены на дистанции 600 м и корабль по инерции мог натолкнуться на дрейфующие связки. По окончании постановки японские истребители сразу же отвернули на NW, выстроились в кильватерную колонну и на скорости 12 узлов пошли к берегам Кореи.

Что касается повреждений, то вновь обратимся к показаниям выживших членов команды. Сигнальщик И. Седов сообщил: «Во втором часу ночи два миноносца опять атаковали нас; один нам выпустил мину с правой стороны, которая попала против середины судна; другой выпустил мину с левого борта, которая попала против кормовой башни. Броненосец начал крениться на правый борт и минут через 7 скрылся под водой» [3: с. 241]. Комендор С. Кузьмин рассказал: «Мы так шли до 2 часов ночи, когда два миноносца выпустили в нас мины, справа и слева; обе мины в нас попали почти одновременно. Эти миноносцы отражали из 47 мм и 37 мм пушек. Была команда "Спасаться". Броненосец пошёл в воду боком на правый борт; с крыши кормовой башни, я бросился в воду» [3: с. 243]. Кочегар 2-й статьи П. Дергачёв показал: «Во 2 часу ночи на 15 мая мы получили ещё две минные пробоины: первую – в правую кочегарню в середину правого борта и вторую – в левый борт, также в средний отсек. Машин-

ная команда при этом вся погибла, броненосец продержался на воде не более 10 минут. Броненосец лёг на правый борт, и я не заметил, как он пошёл ко дну – перевернулся или нет» [3: с. 245].

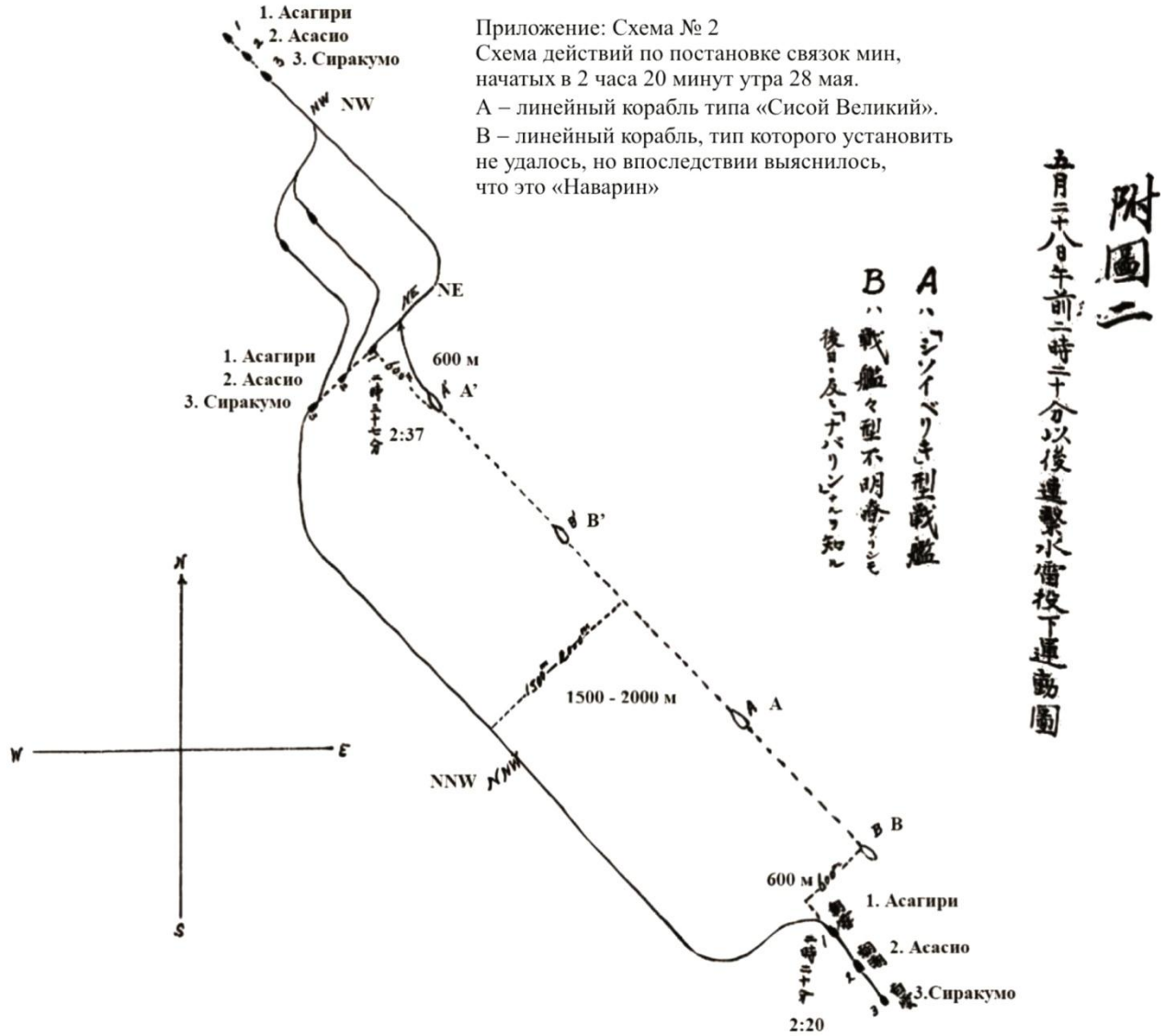


Рис. 2. Схема постановки плавучих мин истребителями «Асагири», «Асасио» и «Сиракумо» 28 мая 1905 г.

*Источник*: Архив НИИО МНО Японии. Официальные документы и материалы Морского министерства. Журнал боевых действий 4-го отряда истребителей. Ч. 10. С. 0715. № С09050302400.

Если следовать рассказу И. Седова, одна мина взорвалась в середине корпуса по правому борту, а другая – по левому борту в районе кормовой башни, но это исходя из длины корабля 107 м и соединительных тросов между минами 100 м вряд ли возможно, так как одна из мин должна была бы взорваться в носовой части. Кроме того: С. Кузьмин, спрыгнувший с крыши кормовой башни, вряд ли умолчал бы о том факте, что взрыв мины произошёл именно в этой части корабля. На наш взгляд, следует принять за основу показания П. Дергачёва, которые позволяют предположить два наиболее вероятных варианта подрыва эскадренного броненосца «Наварин»: в одном он зацепил форштевнем центральный трос связки из 4 плавучих мин, а в другом – правый или левый трос той же связки, но в обоих случаях – практически по центру тросов, т.е. взрывы произошли по правому и по левому борту в районе котельного отделения ниже ватерлинии и броневого пояса[46].

[46] По данным отечественного исследователя А.А. Логинова, котельное отделение длиной 28,8 м размещалось между 31-м и 55-м шпангоутами, расстояние между которыми и форштевнем составляло 34,6 и 63,5 м соответственно. Отделение было разделено по 43-му шпангоуту переборкой на два отсека длиной 14,4 и 14,3 м, что вполне соответствует приведённым выше вариантам, но окончательный ответ на вопрос о местах подрыва мин может дать только обследование корпуса корабля

По нашим расчётам, примерно в 2:40–2:45 эскадренный броненосец «Наварин» подорвался на связке плавучих мин. Имея одну пробоину в районе котельного отделения ниже ватерлинии по левому борту и две пробоины по правому борту – попадание торпеды в кормовую часть и взрыв плавучей мины в районе котельного отделения ниже ватерлинии, – он лёг на правый борт и ориентировочно в 3:00–3:05 затонул. Вместе с кораблём погибло 27 офицеров (табл. 2), 11 кондукторов и 662 нижних чина [5: с. 220–221], причём многие ещё несколько часов держались на воде и утонули уже на рассвете.

*Таблица 2*

**Офицеры эскадренного броненосца «Наварин»**

| Должность | Звание, фамилия |
|---|---|
| Командир | Капитан 1 ранга барон Б.А. Фитингоф 1-й (ранен в начале сражения в голову, живот и ноги) |
| Старший офицер | Капитан 2 ранга В.Н. Дуркин (после ранения командира командовал кораблём вплоть до его гибели) |
| Ревизор | Мичман П.А. Макалинский 3-й |
| Старший минный офицер | Лейтенант С.П. Огарев |
| Младший минный офицер | Лейтенант А.А. Домбровский 2-й |
| Старший артиллерийский офицер | Лейтенант К.М. Измайлов 1-й (ранен в лицо во время сражения) |
| Младший артиллерийский офицер | Лейтенант А.А. Грау |
| Младший артиллерийский офицер | Лейтенант В.И. Подгурский 2-й |
| Старший штурманский офицер | Лейтенант Г.М. Рклицкий (ранен в правое плечо, остался на мостике во время сражения) |
| Младший штурманский офицер | Мичман Л.Н. Макаров 5-й |
| Вахтенный начальник | Лейтенант П.А. Пухов (утонул спустя несколько часов после гибели корабля) |
| Вахтенный начальник | Мичман В.С. Князев 2-й |
| Вахтенный начальник | Мичман Г.В. Лемишевский (ранен в левую руку во время сражения) |
| Вахтенный офицер | Мичман А.А. Щелкунов 2-й (ранен в правую руку во время сражения) |
| Вахтенный офицер | Мичман Б.Н. Сытенко 2-й |
| Вахтенный офицер | Мичман А.А. Верховцев |
| Вахтенный офицер | Мичман А.К. Леман 2-й |
| Вахтенный офицер | Прапорщик по морской части А.Л. Епифанов |
| Старший судовой механик | Подполковник К.И.М.Ф.[47] В.И. Мельников 2-й |
| Помощник старшего судового механика | Штабс-капитан К.И.М.Ф. Д.Б. Смирнов 1-й |
| Младший судовой механик | Поручик К.И.М.Ф. К.А. Берсон |
| Младший судовой механик | Поручик К.И.М.Ф. А.Н. Михайлов |
| Младший судовой механик | Прапорщик по механической части Ф.П. Баранский |
| Старший судовой врач | Надворный советник К.Н. Кречунеско |
| Младший судовой врач | Лекарь А.Г. Арронет |
| Минно-артиллерийский содержатель | Титулярный советник А.А. Степанов |
| Судовой священник | Иеромонах отец Кирион |

*Примечание*. Составлена и сверена по архивным документам историком Российского императорского флота А.Н. Денисовым (Москва).

с помощью глубоководных необитаемых аппаратов.

[47] Корпус инженер-механиков флота.

Командование Объединённого флота и Морское министерство Японии расценили потопление эскадренного броненосца «Наварин» как несомненный успех нового типа минного оружия, и уже в сентябре 1905 г. продолжились работы по его совершенствованию [18: с. 102–119]. В 1908 г. на вооружение японского флота была принята мина № 1 «Ко», а в 1921 г. – мина № 1 «Оцу» (см. табл. 1), получившие эти условные наименования по соображениям секретности. Документы о боевом применении и тактико-технические характеристики плавучих мин получили гриф «Совершенно секретно», и по официальной версии эскадренный броненосец «Наварин» потопили торпедами. Одной из веских причин для засекречивания была VIII Гаагская конвенция о постановке подводных, автоматически взрывающихся от соприкосновения мин от 18 октября 1907 г., которую Япония нарушать, с одной стороны, не желала во избежание международно-правовых проблем, а с другой – не намеревалась отказываться от использования плавучих мин как эффективного оружия флота[48].

В 1911 г. один из первых японских историков Цусимского морского сражения и его участник Мидзуно Хиронори[49] писал, что эскадренный броненосец «Наварин» потопили двумя торпедами [28: с. 233–235]. В 1926 г. Судзуки Кантаро, бывший командир 4-го отряда истребителей, в сборнике воспоминаний участников Цусимского морско-

[48] Пунктом № 1 статьи № 1 этой Конвенции воспрещалось «ставить автоматически взрывающиеся мины не закреплёнными на якорях, за исключением тех, которые устроены так, что делаются безопасными самое большее спустя один час после того, как тот, кто их поставил, утратит над ними наблюдение». В VIII Гаагской конвенции был учтён опыт Русско-японской войны на море, в том числе применения плавучих мин, о которых в той или иной мере было известно всем морским державам.

[49] Мидзуно Хиронори (24.05.1875–18.10.1945). В Русско-японскую войну командир миноносца № 41, участник Цусимского морского сражения. В 1906–1911 гг. член редакционной коллегии Морского Генерального штаба по изданию «Совершенно секретной истории войны на море 37–38 гг. Мэйдзи». Автор ряда работ по истории Русско-японской войны на море и Цусимского морского сражения, из которых наибольшую известность получил ставший классическим труд «Коно иссэн (Это одно сражение)» [28], выдержавший рекордное количество переизданий в Японии. В 1944 г. эта книга была издана на английском языке под названием «This One Battle». Капитан I ранга.

го сражения весьма уклончиво описал успех своего отряда по потоплению эскадренного броненосца «Наварин», отметив лишь, что в 2 часа «…атаковал корабль противника на дистанции 600 м… я находился на мостике и не придал особого значения успешно завершившейся атаке, машинная команда, напротив, высыпала на палубу и шумно радовалась достигнутому торпедами результату» [29: с. 39–41].

Только в 1985 г., когда увидела света монография Тоямы Сабуро[50] «Исследование истории Русско-японской войны на море» [30], официальная версия о торпедной атаке канула в небытие: «Наш 4-й отряд истребителей ("Асагири", "Мурасамэ", "Асасио", "Сиракумо") после того, как в 5-м часу пополудни 27 мая произвёл дневную атаку против "Суворова", вновь изготовился к бою и после захода солнца пошёл на сближение с эскадрой противника, изыскивая благоприятный момент для постановки плавучих мин, но из-за того, что противник постоянно менял курс, на какое-то время он исчез из виду. Примерно в 2:30 28 мая отряд неожиданно натолкнулся на линейный корабль противника, который приняли за «Сисой Великий», следовавший один в северном направлении. "Асагири", "Асасио" и "Сиракумо" (На "Мурасамэ" из-за попадания днём снаряда началась сильная течь и в 11:30 вечера он вышел из отрядного строя и взял курс на Такэсики) скрытно для противника поставили у него по курсу 6 связок плавучих мин» [30: Т. 2, с. 421].

После Русско-японской войны английский флот как представитель союзной державы получил доступ к ряду боевых документов Объединённого флота, но с многочисленными лакунами и изъятиями. Наглядным свидетельством служит фундаментальный труд выдающегося британского военно-морского историка сэра Джулиана С. Корбетта «Морские операции в Русско-японской войне 1904–1905 гг.», который в 1915 г. издало Разведывательное управление Адмиралтейства под грифом «Не подлежит оглашению» [25].

Корбетт имел под рукой копии японских документов, но, как он сам отмечал, «…в них все упоминания о минах были изъяты, а в донесении 4-го отряда истребителей имелся явный пропуск», поэтому описание на их основе гибели эскадренного броненосца «Наварин» свелось к следующему: «Около 2 часов пополуночи, когда они находились в 27 милях к NEbE от скал Карасаки, самой северной оконечности Цусимы, и "*все на борту были на грани отчаяния*"[51], так как казалось, что шансов встретить противника уже не было, они заметили в 600 метрах по правому крамболу предположительно русский линейный корабль[52]. Не получив ответа на свои опознавательные сигналы, они обогнали неприятеля, и каждый истребитель сбросил свои мины, общим числом 24, в 300 ярдах перед ним, после чего сразу же ушли. Через одну - две минуты, как следует из донесения, донёсся глухой удар, затем сразу громкий взрыв, *после чего раздались крики паники и отчаяния на борту гибнущего корабля*[53]» [25: Т. 2, с. 304].

Но к японским плавучим минам английский флот проявил интерес гораздо раньше, когда в 1909 г. по линии военно-морского атташе и офицеров военно-морской разведки в Японии получил сведения об их эффективном боевом применении и гибели на них эскадренного броненосца «Наварин» во время Русско-японской войны. В 1912 г. командование английского флота приняло решение о разработке плавучих мин для эскадренных миноносцев, которые, по мнению Адмиралтейства, наилучшим образом подходили для выполнения постановок этого типа мин [26: с. 364]. Во время Первой мировой войны английский флот учитывал опасность применения германскими кораблями плавучих мин, что особо отметил вице-адмирал Джон Е.Т. Харпер в описании Ютландского морского сражения [24: с. 578].

Морские державы учли опыт и уроки боёв и сражений на театрах Первой мировой войны в своих кораблестроительных программах и планах производства вооружений для своих флотов. Япония не была исключением, напротив, по многим направлениям она была безусловным лидером и прилагала значительные усилия по строительству и развитию своего военно-морского флота. Опыт боевых действий японских соединений миноносцев в Средиземном море по проводке союзных конвоев и борьбе с германскими

[50] Тояма Сабуро (род. 1918). Выдающийся японский военно-морской историк, автор многочисленных трудов по истории и стратегии военно-морского флота Японии, Русско-японской войны, войны на Тихом океане. Служил в императорском флоте (капитан 3 ранга, 1945 г.) и в Морских силах самообороны Японии (контр-адмирал, 1970 г.). В 1970–1983 гг. – преподаватель и профессор Военной академии. Первым ввёл в научный оборот «Совершенно секретную историю войны на море 37–38 гг. Мэйдзи» и внушительный корпус документов Объединённого флота, Морского Генерального штаба и Морского министерства 1875–1945 гг.

[51] В японских документах эта выделенная нами курсивом фраза отсутствует.

[52] В примечании Корбетт, касаясь содержания японского донесения, отметил: «Там сказано, что после того как стало ясно, что неизвестный корабль является русским броненосцем, "они увеличили ход до 15 узлов, чтобы обогнать противника, но, когда это было достигнуто и они были уже в 2000 м впереди", они заметили другой корабль, "на этот раз типа “Сисой”", который они и атаковали торпедами. Очевидно, что информация о том, как был атаковал первый корабль, была изъята. Даже название его не указано, хотя это мог быть только "Наварин". Причина, указанная нашему атташе, почему не вернулись обратно для спасения экипажа – это опасение попасть на собственные мины» [25: Т. 2, с. 304].

[53] Выделенное курсивом в японских документах отсутствует.

подводными лодками показал[54], в частности, необходимость развития старых и создания новых типов минно-торпедного оружия – торпед, якорных мин и глубинных бомб.

В 1929–1930 гг. Объединённый флот провёл Большие и Малые манёвры[55], по результатам которых было принято решение отказаться от плавучих мин в пользу увеличения запаса торпед и размещения глубинных бомб на кораблях основных классов [27: с. 293]. Одновременно японский флот приступил к опытно-конструкторским работам по созданию новых морских мин различных типов. Мины № 1 «Ко» и «Оцу» сняли с вооружения и отправили в военно-морские арсеналы на утилизацию.

Наступила новая эпоха, и плавучие мины стали анахронизмом. Но нельзя исключать, что в обозримом будущем возможна их реинкарнация, так как в истории есть примеры, когда, казалось бы, давно забытое оружие вновь вставало на службу флоту. И пусть погибший более века назад эскадренный броненосец «Наварин» будет вечным напоминанием о том, что необходимо постоянно совершенствовать отечественное вооружение и средства защиты от оружия вероятного противника.

Автор выражает искреннюю признательность и благодарность за помощь в написании настоящей статьи капитану 3 ранга запаса В.В. Сидоренко (Хабаровск), К.В. Богданову (Владивосток), А.Н. Денисову (Москва), А.А. Логинову (Великий Новгород) и Е.И. Скибинскому (Лос-Анджелес).

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Русско-японская война 1904–1905 гг. Действия флота. Документы. Отдел III. 1-я Тихоокеанская эскадра. Книга первая. Действия на Южном морском театре войны. Вып. 6. Бой 28-го июля 1904 г. Изд. Исторической комиссии по описанию действий флота в войну 1904–1905 гг. при Морском Генеральном Штабе. – С.–Петербург : Тип. Морского Министерства в Главном Адмиралтействе, 1913. – 483 с.

2. Русско-японская война 1904–1905 гг. Действия флота. Документы. Отдел IV. 2-я Тихоокеанская эскадра. Книга третья. Бой 14–15 мая 1905 г. Вып. 3. Донесения и описания участников боя. – С.–Петербург : Тип. Морского Министерства в Главном Адмиралтействе, 1907. – 714 с.

3. Русско-японская война 1904–1905 гг. Действия флота. Документы. Отдел IV. 2-я Тихоокеанская эскадра. Книга третья. Бой 14–15 мая 1905 г. Вып. 4. Показания в Следственной Комиссии. Издание Исторической комиссии по описанию действий флота в войну 1904–1905 гг. при Морском Генеральном Штабе. – С.–Петербург : Тип. Морского Министерства в Главном Адмиралтействе, 1914. – 443 с.

4. Русско-японская война 1904–1905 гг. Книга третья. Морское сражение в Жёлтом море 28 июля (10 августа) 1904 г. – Захват японцами миноносца «Решительный» в Чифу. Работа Исторической комиссии по описанию действий флота в войну 1904–1905 гг. при Морском Генеральном Штабе. – Петроград : Тип. А. Бенке, 1915. – 193 с.

5. Русско-японская война 1904–1905 гг. Книга седьмая. Тсусимская операция. Работа Исторической комиссии по описанию действий флота в войну 1904–1905 гг. при Морском Генеральном Штабе. – Петроград : Тип. А. Бенке, 1917. – 248 с.

6. Архив НИИО МНО Японии. Официальные документы и материалы Морского министерства. Журнал боевых действий 2-й эскадры за 38-й год Мэйдзи. – Ч. 7. – С. 1005–1053. – № C09020201100. Яп. яз.

7. Архив НИИО МНО Японии. Официальные документы и материалы Морского министерства. Журнал боевых действий 4-го отряда истребителей. – Ч. 10. – С. 0685–0727. – № C09050302400. Яп. яз.

8. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Т. 1. Разд. I. Подготовка операции против дополнительной отправленной Россией эскадры. Гл. 2. Общие мероприятия Объединённого флота. Изд. Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 25–67. – № C05110083400. Яп. яз.

9. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 63. Боевое донесение о действиях корабля «Акацуки» в морском сражении в Японском море, представленное командиром «Акацуки» капитаном-лейтенантом Харада Сёсаку. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 277–280. – № C05110091500. Яп. яз.

10. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 74. Боевое донесение о действиях 4-го отряда истребителей в морском сражении в Японском море, представленное командиром 4-го отряда истребителей капитаном 2 ранга Судзуки Кантаро. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 346–350. – № C05110092600. Яп. яз.

11. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 75. Боевое донесение о действиях корабля «Асагири» в морском сражении в Японском море, представленное командиром «Асагири» капитаном-лейтенантом Иида Нобутаро. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 350–353. – № C05110092700. Яп. яз.

12. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 77. Боевое донесение о действиях корабля «Асасио» в морском сражении в Японском море, представленное командиром «Асасио» капитаном 3 ранга Нанри Данъити. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 358–364. – № C05110092900. Яп. яз.

[54] Во время средиземноморской кампании японские моряки ознакомились с различным вооружением стран Антанты, таким как гидроавиатранспорт Engadine, летательные аппараты армии и флота – истребители, бомбардировщики, торпедоносцы и разведчики, корабельный змейковый аэростат, подводная лодка типа Holland 602 и миноносец типа H английского флота, французские подводные лодки типа Emeraude и Clorinde, итальянские подводные лодки типа Glauko, Nautilus и миноносец типа Indomito, передовыми образцами минно-торпедного оружия производства Англии, Италии, Франции и трофейным германским вооружением.

[55] Высшая форма стратегической и оперативной подготовки соответственно японского императорского флота.

13. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 78. Боевое донесение о действиях корабля «Сиракумо» в морском сражении в Японском море, представленное командиром «Сиракумо» капитаном 3 ранга Камата Масамити. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 350–353. – № C05110093000. Яп. яз.

14. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 86. Боевое донесение о действиях 9-го отряда миноносцев в морском сражении в Японском море, представленное командиром 9-го отряда миноносцев капитаном 2 ранга Кавасэ Хаядзи. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 395–405. – № C05110093700. Яп. яз.

15. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 87. Боевое донесение о действиях 10-го отряда миноносцев в морском сражении в Японском море, представленное командиром 10-го отряда миноносцев капитаном 3 ранга Отаки Митисукэ. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 405–409. – № C05110093800. Яп. яз.

16. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел II. Хроника боевых действий. Приложения к Т. 2. Ч. 2. № 88. Боевое донесение о действиях 11-го отряда миноносцев в морском сражении в Японском море, представленное командиром 11-го отряда миноносцев капитаном 3 ранга Фудзимото Умэдзиро. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 409–413. – № C05110093900. Яп. яз.

17. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел V. Сооружения, вооружение и снаряжение. Т. 2. Разд. II. Главное управление кораблестроения военно-морского флота. Гл. 1. Вооружение. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – 331 с. – № C05110112100. Яп. яз.

18. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел V. Сооружения, вооружение и снаряжение. Т. 2. Разд. II. Главное управление кораблестроения военно-морского флота. Гл. 1. Вооружение. Приложения. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – 119 с. – № C05110112000. Яп. яз.

19. Архив НИИО МНО Японии. Совершенно секретная история войны на море 37–38 гг. Мэйдзи. Отдел V. Сооружения, вооружение и снаряжение. Т. 8. Разд. IV. Сооружения, вооружение и снаряжение флота. Гл. 5. Специальное вооружение и снаряжение. Издание Морского Генерального штаба. – Токио : Тип. МГШ. – С. 171–212. – № C05110115800. Яп. яз.

20. *Крестьянинов, В.Я.* Цусимское сражение 14–15 мая 1905 г. / В.Я. Крестьянинов. – СПб. : Остров, 2003. – 271 с.

21. Лоция острова Кюсю, островов Цусима и островов Рюкю (№ 1425). Министерство обороны Союза ССР. Главное управление навигации и океанографии. – М. : ЦКФ ВМФ, 1991. – 615 с.

22. Лоция полуострова Корея (№ 1404). Главное управление навигации и океанографии Министерства обороны Российской Федерации. – СПб. : ЦКФ ВМФ, 2001. – 751 с.

23. *Полутов, А.В.* Применение японским флотом торпедного оружия в Цусимском морском сражении 27–28 мая 1905 г. / А.В. Полутов // Материалы 55-й Всерос. науч. конф. Т. IV. Проблемы тактики военно-морского флота, военной истории, геополитики и военно-морской географии : сб. науч. ст. – Владивосток : Филиал ВУНЦ ВМФ «ВМА им. Н.Г. Кузнецова» (г. Владивосток), 2012. – С. 53–64.

24. *Харпер, Дж.* Правда о Ютландском бое / Дж. Харпер. – М. : Эксмо, 2002. – 672 с.

25. *Corbett, Julian S.* Maritime Operations in the Russo-Japanese War. 1904–1905 / Julian S. Corbett. – Published jointly by Naval Institute Press, Annapolis, Maryland, Naval War College Press Newport, Rhode Island, 1994. – Vol. I. – 567 p.; Vol. II. – 455 p.

26. *Friedman, Norman*. Naval Weapons of World War One: Guns, Torpedoes, Mines, and ASW Weapons of All Nations: An Illustrated Directory / Norman Friedman. – Publisher : Naval Institute Press, 2011. – 320 p.

27. История минного оружия флота / под ред. контр-адмирала в отставке Кимото Гороку. – Токио : Общество по изданию исторических материалов по истории минного оружия флота, изд-во Синкося, <не для продажи>, 1979. – 1038 с. Яп. яз.

28. *Хиронори, Мидзуно*. Это одно сражение / Мидзуно Хиронори. – Токио : Кокусё канкокай, 1978. – 334 с. Яп. яз.

29. Свидетельства о морском сражении в Японском море: решающая битва между японской и русской эскадрами глазами моряков Объединённого флота / ред.-сост. Тодака Кадзусигэ. – Токио : Кодзинся, 2012. – 275 с. Яп. яз.

30. *Сабуро, Тояма*. Исследование истории русской-японской войны на море. В 2 т. / Тояма Сабуро. – Токио : Кёику сюппан сэнта, 1985. – Т. 1. – 684 с.; Т. 2. – 637 с. Яп. яз.

31. *Дайдзо, Ямаути*. Военно-морской словарь / Ямаути Дайдзо, Утида Дзёитиро. – Токио : Кодокан, 1942. – 432 с. Яп. яз.

# ОБРАЗ РУССКОЙ ЖЕНЩИНЫ В КИТАЙСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ 20–40-Х ГОДОВ XX ВЕКА*

***Е.В. Сенина***

***А.А. Забияко***

**Сенина Екатерина Владимировна** – младший научный сотрудник Центра изучения дальневосточной эмиграции АмГУ, аспирант кафедры религиоведения и истории Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Контактный адрес: katya-senina@mail.ru

**Забияко Анна Анатольевна** – доктор филологических наук, профессор Амурского государственного университета, заведующий кафедрой литературы и мировой художественной культуры (г. Благовещенск).

Контактный адрес: sciencia@yandex.ru

В статье анализируется образ русской женщины в китайской литературе 20–40-х гг. XX в. (Цзян Гуанцы «Страдания Лизы», 1929; Дин Лин «Поэт Ялов», 1932, Сяо Цзюнь «Третье поколение», 1943). Анализ проводится на основе традиционных китайских представлений о женщине в соответствии с этнокультурными архетипами, установками и стереотипами. В работе исследован период начального обращения китайской литературы к образу русской женщины, приводятся причины повышения интереса к образу женщины в 20-е г. XX в. Исследуется образ русских эмигранток и особенности его художественного воплощения.

***Ключевые слова:*** образ русских, русские эмигрантки, китайская литература, этнокультурные стереотипы, Россия, Китай.

Образ русской женщины пришел в китайскую литературу в 20-х гг. XX в. Его художественное и концептуальное своеобразие было обусловлено всем предшествующим опытом китайской культуры и китайской словесности в восприятии и изображении *женского* [2; 7; 9; 12; 13], геополитическими и экономическими условиями развития китайского общества, а также теми революционными преобразованиями, что пережило российское и китайское общество в двадцатом столетии.

Религиозно-нравственные нормы восприятия женщины определялись социально-экономическим состоянием Китая, в котором основная масса населения испокон веков проживала за гранью нищеты. В Китае до сих пор сохраняется представление о том, что новорожденный мальчик лучше девочки, так как во взрослой жизни именно сын будет заботиться о родителях, а девочка уйдет в чужую семью. Потому рождение девочки в традиционном Китае считалось настоящей трагедией. Те семьи, которые понимали, что не смогут дать приданого дочери, просто избавлялись от обузы. В рассказе Жоу Ши (30-е гг. XX в.) «Мать-рабыня» автор показывает: «…у матери не было сил, чтобы омыть новорожденную девочку. Муж принес ведро с кипятком и с решительным видом мясника, собирающегося зарезать ягненка, схватил он своими грубыми руками девочку и бросил в кипяток. Послышался всплеск и бульканье. Мать тогда подумала удивленно: "Почему малютка больше не кричит? Разве справедливо, чтобы она умерла такой смертью?"» [6]. Обратной стороной традиционного отношения к дочери становилось циничное восприятие ее как живого товара, «урожая». Венедикт Март в цикле очерков «Желтые рабыни» (1921) пишет о подобной практике «выращивания» девочек в провинции Янцзун: «Судьба ее обречена на неминуемую проституцию!.. И это – быт, вполне обычное явление» [11]. Даже спустя десятилетие это явление будет отличительной чертой китайского общества, о чем не преминет написать один из сторонников эмансипации Цюй Цюбо: «…в обществе, основанном на частной собственности, к женщинам относятся так же, как к любой собственности, товару. Во всех государствах, во всех религиях существует множество на редкость странных положений, в силу которых женщина считается каким-то несчастным животным, множество положений, которые призваны запугивать ее и требовать от нее рабской покорности; вместе с тем она должна служить забавой для высших классов» [18].

Итак, в Китае на женскую долю с рождения выпадали бесконечные унижения и оскорбления, а любовь девушки неизменно была окрашена в тона

* Публикация подготовлена при поддержке Российского научного фонда по проекту «Этнические миграции как фактор цивилизационных взаимодействий и социокультурных трансформаций в Восточной Азии (история и современность)», № 14-18-00308.

грусти и тоски [1: с. 265; 8: с. 153–162; 10]. Представления о женской красоте в сознании китайцев имеют своеобразные стереотипы. Тело женщины должно быть полностью спрятано под одеждой. Как отмечает В.В. Малявин, «…китайцев интересует не тело само по себе, а декорум тела, некий вне-телесный образ, момент метаморфозы физического тела» [9]. Потому до середины XX в. женская одежда китаянок по виду почти не отличалась от мужской. Правда, к средним векам идеал женской красоты претерпел некоторые изменения. В это время установилась мода на женщин с манерами. Красивая женщина представлялась мужчинам с хрупким телом, тонкими пальцами, нежной бледной кожей, высоким лбом, маленькими ушами, тонкими бровями, красивым ртом. Изысканным считалось, если щеки девушки были напудрены и нарумянены, а губы выкрашены красной помадой. Лицо женщины не должно было выражать эмоций. Смеяться на людях – признак дурного тона, эта традиция сохраняется и в наши дни. Движения девушки должны быть утонченными и сдержанными. При выходе из внутренних покоев дома необходимо было прикрывать лицо рукавом платья или вуалью. Традиционно девочкам бинтовали грудь и ножки, с одной стороны, – это был один из критериев женской красоты, а с другой, – это культ женского целомудрия, ограничение свободы женщины: с такими ножками ей было трудно сбежать от мужа [10].

Потому нежному чувству женщины в китайской поэзии было отведено место крайне малое [1; 8; 10]. При этом «…китайская лирика не ограничивалась только изображением тягот женской доли» (М.Е. Кравцова). В китайской классической литературе, начиная с древнего поэтического памятника «Шицзин» – книги песен, можно встретить многообразие типов китайской женщины. По мнению автора статьи «"Красавица" – женский образ в китайской лирике (поэзия древности и раннего средневековья)», в «Шицзине» женщина предстает перед читателем *равноправным человеком*, «наделенным не только физической красотой, но и высокими нравственными достоинствами» [8]. В своей работе исследователь рассматривает три ипостаси женских образов, присутствующих в китайской классической литературе, – женщина земная (женщина-возлюбленная, женщина-жена), женщина-фея, «прекрасная дама».

Н.Т. Федоренко в труде «Древние памятники китайской культуры» [18] выделяет произведения, в которых девушка пользуется *правом на свободу в своих чувствах*. По мнению М.Е. Кравцовой, подобное отношение характерно не только для девушки-возлюбленной, но и для женщины-жены [8]. Очевидно, что наряду с образом тихой и покорной жены китайская литература с древности знала и другой тип женщины – властной, активной, почти демонической.

Многообразие женских типов, характеризующихся опасной сексуальностью, находим в классических китайских романах «Речные заводи» (XV в.), «Путешествие на запад» (XVI в.), «Цветы сливы в золотой вазе», или «Цзинь пин мэй» (XVI в.), «Сон в красном тереме» (XVII в.).

В «Речных заводях» Пань Цзиньлянь предстает перед читателем в образе очаровательной, но коварной и опасной преступницы, пренебрегающей нормами морали [21]. В романе «Путешествие на Запад» присутствуют несколько женских образов в обличии богинь. Из положительных – это всемилостивейшая богиня Гуань Инь, воплощающая в себе качества любящей матери и доброты. Из отрицательных – демоница-оборотень Белая Кость и ее мать – старая колдунья, пользующаяся авторитетом среди оборотней [17]. Роман «Цветы сливы в золотой вазе» насыщен многоплановостью женских типов. Они разные по характеру, но схожи своими судьбами; мужчины издеваются над ними и унижают их человеческое достоинство. Автор романа описывает интриги женщин ради расположения мужа, взаимную ревность и повседневную жизнь. Это первый роман, где женские характеры в повествовании представлены наравне с мужскими.

В романе Цао Сюэциня «Сон в красном тереме» значительная часть сюжетных линий развивается в женском кругу, «в своеобразном женском Эдеме <…>»; «писатель отдает дань феминистическим и гуманистическим идеалам» [4]. Женские образы в романе многолики и содержательны: возлюбленная главного героя Линь Дайюй представлена как слабая женщина, жертва жестокого феодального общества [19]. В других женских персонажах отражена глубокая конфликтность жизни. Они таят в себе большие нравственные изъяны [4].

До XX в. Китай был закрытой страной, ничего не знающей о других народах. Двадцатое столетие стало для Поднебесной эпохой коренной ломки традиционных этнокультурных и социокультурных стереотипов. После Синьхайской революции 1911 г. в Китай начали проникать западная культура, литература, идеология. У китайцев появилась возможность учиться в западных странах, знакомиться с европейским бытом, социальными преобразованиями, будоражащими жизнь европейского человека. Начинается медленный процесс женской эмансипации. Однако еще в 1933 г. в статье «О женщинах» Цюй Цюбо напишет: «…современный общественный строй подавляет женщин, превращает их в рабынь, да еще стремится взвалить на их головы всевозможные грехи» [20]. Полностью равноправными членами общества китайские женщины стали только в 1949 г., после образования КНР.

Начало эмансипации в Китае совпало с идеями Движения 4 мая 1919 г. [20]. Молодое поколение

китайских писателей желало привнести в литературу революционные идеи и художественные образы, ориентируясь при этом на культуру Запада, в частности на русскую культуру и литературу. Знакомство с русской классикой – Пушкиным, Гоголем, Толстым – пробудило, в свою очередь, общий интерес к русским как этносу.

Однако в начале 1920-х гг. после революции и Гражданской войны начинается массовый исход русских беженцев в чужие земли, в том числе в Китай, в Северную Маньчжурию, а затем на юг, в Шанхай. Там русские оказываются далеко не в той роли колонизаторов, которую они примеряли на себя в конце XIX столетия, начиная строительство КВЖД. Своим бедственным положением «…они потрясли весь Китай. Впервые до сознания китайского народа дошло, что "белые люди", которых он до этого знал как могущественных, утопавших в роскоши и неге в полудворцах и виллах Шанхая, Тяньцзиня, Циндао, могут оказаться такими, как и русские беженцы.

Это сознание оставило на китайском народе неизгладимый след. «Появление в Китае обездоленных русских эмигрантов раз и навсегда покончило с мифом о могуществе и избранности белокожих людей», – пишет П. Балакшин [2]. На примере русских женщин-беженок китайский народ, а вслед за этим и писатели, могли наблюдать печальный процесс распада имперского величия России.

Одним из первых китайских писателей, заинтересовавшихся жизнью русских в Китае, стал Цзян Гуанцы – известный поэт, прозаик, переводчик. За свою короткую жизнь (1901–1931) он внес огромный вклад в развитие современной китайской литературы. В 1920 г. в Шанхае Цзян Гуанцы принял участие в работе Социалистического союза молодежи. В 1921 г. отправился в Москву обучаться в Коммунистическом университете трудящихся, через год вступил в Китайскую коммунистическую партию, в 1924 г. вернулся на родину. Работал в Шанхайском университете на факультете социологии. В эти годы были опубликованы его первые поэтические труды: сборник стихов «Новые мечты», посвященный Октябрьской революции; сборник «Скорблю о Китае», первая повесть «Молодой странник» (1926) [27].

«Страдания Лизы»[1] – первое художественное произведение в современной китайской литературе, опубликованное в апреле 1929 г. в газете «Синьлю юэбао», в котором была сделана попытка нарисовать образ русских эмигрантов, в частности русской женщины. Главной героиней романа Цзян Гуанцы становится русская аристократка Лиза, оказавшаяся в Шанхае после Октябрьской революции и ставшая проституткой. Лиза многое потеряла в жизни: родителей, любимого, родной дом, свободу. Единственное, что у нее осталось, – это любовь к Родине: *«Я никогда не хотела покидать родные земли России, родилась русским человеком, а умру русским дьяволом»* [25]. Скитаясь на чужбине, Лиза все время думала о возвращении в Россию: *«Я сожалею, что покинула родную Россию…, может стоит стать служанкой большевиков – это будет лучше, чем шанхайская скитальческая жизнь»* [25]. Как отмечает китайский ученый Ян Хуэй, созданный Цзян Гуанцы образ Лизы – самый успешный в романе. Автор сумел точно и верно описать русскую культуру и тонкости русской эмигрантской жизни [26]. Скорее всего, произведение отразило опыт живых наблюдений писателя за женщинами-эмигрантками, попавшими в Шанхай. При этом он не имел возможности глубокого проникновения в духовный мир русской изгнанницы, и потому запечатлел то, что сразу бросилось в глаза. Надо отдать должное Цзян Гуанцы – он смог увидеть лучшие качества русских. В частности, импонирующие сердцу любого китайца представления о родине как продолжении семьи. Огромная честь для китайца – помогать патронимии [12].

Несмотря на то, что при жизни Лиза не имела возможности вернуться в Россию, встретить смерть она мечтала на родной земле. Возвращение на родину предков – это то, что обязан сделать китаец. Но стремление упокоиться в родной земле руководит и русским человеком. Перед уходом из жизни Лиза переживала особо острые чувства к своей родине: *«Если Бог простит меня и мое мертвое тело уплывет по течению к российским морям, и я хотя бы после смерти смогу попробовать на вкус родную воду, – это будет самое большое счастье»* [25]. Основным средством создания образа Лизы китайский писатель делает не авторские характеристики, а речевые жанры – монологи героини, превращающиеся в ее самохарактеристики.

Помимо патриотических чувств, русскость Лизы определяет ее набожность. В романе часто встречаются моменты, когда Лиза взывает к Богу, исповедуясь и прося прощения за свои злодеяния, беспомощность и мучения. Когда-то девушка была одурманена роскошной жизнью и теперь стремится к покаянию: *«Господи, прости меня, прошу тебя, отпусти мои грехи…», «Господи, ты смеешься надо мной, обрекая мою судьбу на зло, разве ты не в силах изменить это? Скажи мне, скажи…»* [25]. Бог для Лизы – самый главный закон и отец милосердия. Вспоминая то время, когда она была проституткой, Лиза горько молила: *«Господи, накажи меня за все подлости, что я совершила»* [25].

[1] Перевод отрывков произведений «Страдания Лизы», «Третье поколение» выполнены Е.В. Сениной.

Проклятие Лизы – ее «ночная жизнь». Сидя в парке в ожидании *«искателей удовольствий»,* она тоскует по прежней жизни в России. Когда ночные гости появляются, Лиза завлекает их, заигрывает с ними, а затем, *«как последняя неудачница»,* вынуждена терпеть унижения. Впоследствии Лиза сетовала: *«Они [китайцы] каждую русскую женщину принимают за шлюху, их еще называют "продажными", но так ли это?»* [25]. Слова Лизы отражают расхожее для Шанхая тех лет представление о русских женщинах. Как пишет Ян Хуэй, писатель вовсе не хотел унизить белоэмигрантов – в то время у жителей Шанхая сложился именно такой этнокультурный стереотип [26].

П. Балакшин в книге «Финал в Китае» пишет о полном бесправии русских женщин в Китае. Согласно декрету от 23 сентября 1920 г. в связи с прекращением деятельности дипломатических и консульских представительств России в Китае русские граждане на территории Китая были приравнены к иностранцам, не имевшим прав экстерриториальности, и поэтому оказались подчиненными китайской юрисдикции. Невежественные, необразованные китайцы-драгоманы вершили суд несправедливо, на грани абсурда. Например, «русская женщина-врач была привлечена к суду за то, что от дифтерита умер китайский ребенок. Она должна была явиться на суд с инструментом для осмотра горла, причем заинтересованный им судья сам попробовал применить его на горле обвиняемой. <…> В одну из камер суда, в которой председательствовал судья такого устрашающего вида, словно он только что спустился с сопок из хунхузского стана, ввели пожилую русскую женщину, закованную в ножные и ручные кандалы. Она находилась уже несколько лет в тюрьме по обвинению в убийстве сожителя-китайца, но по ее делу все еще велось судебное следствие. Она была в ужасном виде, на грани сумасшествия. Увидев страшного судью, она закричала: "Да убейте вы меня поскорее ради бога!"» [2]. Цзян Гуанцы считает, что в романе нет ни одного безнравственного русского эмигранта, как и нет ни одного описания, опорочивающего его достоинство, в том числе и достоинство женщины.

Именно в эти годы Цюй Цюбо писал, что причиной отношения к женщинам (не только русским), как к товару, является «упадок и загнивание общества» [20]. Он подчеркивал: «…всякая торговля – акт двусторонний. Если бы не было развратного мужчины-покупателя, не было бы и продажной женщины-проститутки» [20]. Всему причиной – государственная политика.

Но не унизительная профессия Лизы составляет пафос произведения. Главной темой в «Страданиях Лизы» стала горькая жизнь вдали от Родины, «болезненные» воспоминания о родных краях. Это – самая большая «тоска» и «жалоба» Лизы: *«С десяток лет я скитаюсь, переживаю лишения и неудачи, но не погубила себя только потому, что храню нить надежды. Надежду на то, что большевики потерпят поражение, и мы вновь сможем вернуться в Россию, в ту старую, прелестную жизнь»* [25]. Лиза тоскует не по ушедшей в небытие российской государственности, а о родных местах, с которыми связаны нежные воспоминания: *«Это не потому, что я гневаюсь, и не из-за того, что ненавижу японцев, и даже не из-за большевиков... А потому, что я чувствую душой печальную судьбу России и мою собственную»* [25]. Такие же мысли разделяла графиня Миханова, одна из персонажей романа (подруга Лизы), считавшая русских эмигрантов *«потерянными русскими беглецами, оказавшимися на чужбине; изгнанными из родной страны, как лишившиеся родительской опеки сироты, скитающиеся по белу свету».*

В самокопаниях Лизы также проявлена *русскость* героини, хоть автор и не говорит об этом. Лиза задает себе сакраментальные для русской ментальности вопросы: *«Кто виноват, что моя жизнь разрушена?», «Неужели я сама, в этом есть моя вина?»* [25]. В итоге ответ найден: *«Это была жестокая историческая необходимость».* И вновь подобная точка зрения отражает стремление китайского автора «понять» загадочную для него природу русской женщины и, кроме этого, придать ее суждениям присущее китайской ментальности объяснение конкретных исторических и государственных событий «волей Неба» – сопротивляться судьбе бессмысленно. Таким образом, авторская точка зрения, сквозящая в репликах Лизы, еще более усиливает трагические черты в облике героини [26]. Лиза изображена как современный «странник» или «пришлый гость» чужой страны, перенесший страдания через время и пространство и породивший свои сетования. В глазах Цзян Гуанцы Лиза – эмигрантка, чья жизнь полна страданий и мучений ни в чем не повинного человека, волею судьбы оказавшегося в безвыходном положении.

Несколько иной образ русской женщины в одном из своих рассказов создала известная китайская писательница Дин Лин (1904–1986). С 1922 по 1927 г. будущая писательница обучалась в Шанхайском университете на факультете китайского языка. Ее произведения этого периода отображали стремления женской интеллигенции к свободе выбора в любви. В 1927 г. в «Ежемесячнике новелл» она публикует роман «Мэн Кэ», позднее издает роман «Дневники Софии». Проза Дин Лин отразила общественную реальность в разные исторические периоды, искусно отобразила психологические особенности персонажей, создала особый художественный стиль. Из наиболее популярных

произведений можно отметить короткие рассказы «Во тьме», «Дневник самоубийцы», «Одна женщина», «Ночная встреча»; очерки «Год», «Пейзажи северной Шаньси», «Европейские записки», «Яньань. Избранное»; повести «Мать», «Вэй Ху» и др. [27].

В 1932 г. из печати вышел рассказ Дин Лин «Поэт Ялов». В нем описывается жизнь молодого русского поэта Ялова и его семьи, бежавших от русской революции в Шанхай. Супруга поэта Анна с подругой Лизой зарабатывают на жизнь своим семьям в «публичном доме». Очевидно, что точка зрения Дин Лин по отношению к русской женщине во многом обусловлена «женской ревностью». Это проявлено даже в описании внешнего вида Анны: *«…всегда нарядная, но очень некрасивая женщина с обильно напудренным лицом, украшенным огромным носом, располневшая, с неуклюжими толстыми руками, забывшая о достоинстве благородной женщины»* [5]. Как очевидно, эмансипированную (при том, как все китайцы – глубоко традиционную) китайскую писательницу отталкивает в Анне все, что противно ее представлениям о женской красоте: использование косметики, длинный по сравнению с китайским нос («длинноносые» – устойчивое определение жителями Поднебесной европейцев), определенная округлость форм, присущая русским женщинам в отличие от сухопарых китаянок.

Со времени проживания в Шанхае Анна из аристократки превращается в *«обыкновенную уличную девку»,* но при этом она была всегда довольна собой, *«продолжала строить из себя очаровательную женщину»* и *«несла себя»* с гордо поднятой головой. У своего мужа она вызывает отвращение и кажется ему безобразной.

И если весьма набожная Лиза у Гуанцы все время кается за свои грехи, то Анна, напротив, считает, что своим «трудом» она помогает «восстановлению империи». Анна разглагольствует: *«Она [Лиза] принимает американских, французских моряков и даже китайцев. <…> Те крупные суммы, что Лиза отдает полковнику, она отдает России! Всех своих поклонников и даже брата своего она прогнала в Маньчжурию. Позавчера на прощальном вечере Лиза трогательно исполнила русский гимн. <…> Полковник же сказал, что большевиков следует прогнать хотя бы из-за одного ее пения. <…> Какой удобный случай представляется восстановить нашу империю, возродить нашу былую честь и славу»* [5]. Произнося эти слова, она чувствует себя *«великой княгиней»*, уже прогнавшей большевиков, находящейся в окружении *«рабов»*. Очевидно, личный опыт общения с русскими женщинами позволил Цзян Гуанцы, несмотря на всю свою умозрительность, создать более глубокий образ русской женщины, нежели Дин Лин.

Несколько иными сложились представления о русских женщинах-беженках у жителей северо-востока. Тому способствовала сама социокультурная среда русского Харбина, во многом благодаря этим женщинам и сформированная. С начала XX в. в город на берегу Сунгари приехали вместе с мужьями – инженерами, строителями, военными – много образованных и хорошо воспитанных женщин, развивающих в столице Маньчжурии литературу, искусство, воспитывающих детей в духе лучших российских традиций. Через года пронесли многие благодарные китайцы образ «русской учительницы», «русской соседки», выращивающей цветы, поющей русские песни, угощающей китайских голодных ребятишек пирогами и конфетами[2]. Это нашло отражение в художественной литературе.

Популярная писательница Сяо Хун, родившаяся в Харбине и долгое время прожившая в нём, написала несколько произведений о «белоэмигрантах». Как отмечал Лу Синь, благодаря своей тонкой проницательности и наблюдательности, Сяо Хун подмечала и описывала проблемы эмигрантов с точки зрения женской психологии [7]. Она обратила внимание на душевные переживания русских, тоскующих по своей стране. Сяо Хун в основном писала не о жизни аристократов, а о судьбах простых людей, о судьбах представителей так называемой «Партии бедняков» [14]. В этой сугубо китайской иерархии русских беженцев (абсолютно не соответствующей реальной социальной стратификации русской эмиграции в Харбине) мы наблюдаем любопытное стремление китайцев вместить столь непонятных им русских в собственную систему координат.

В рассказе «Горе Софии» (1936) писательница в качестве повествовательной стратегии выбирает прием личного рассказчика [16]. Главная героиня София преподает русский язык самой Сяо Хун – потому биографию героини мы узнаем «из первых уст». Родители Софии приехали в Харбин в 1912 г. в поисках лучшей жизни. Нашли ли они эту лучшую жизнь, сказать сложно; отец сначала работал на полях (так же, как и на родине), затем стал извозчиком. Их семья была беспартийная, но формально относилась к так называемой «Партии бедняков», в то время в Китае это было ругательством, унижающим достоинство человека. К «Партии бедняков» относились рабочие, трудящиеся, деклассированные слои населения. Родившаяся в Харбине, София, находясь под влиянием ностальгических настроений своего отца, решает вернуться на родину, на Кавказ (что тоже характерно – ведь она не грузинка, не армянка, не осетинка, но китайской писательнице это не важно; все эмигранты в Китае для нее – *русские*).

[2] По материалам полевых наблюдений, осуществленных А.А. Забияко с 1992 по 2016 г. на северо-востоке Китая.

Мать считает, что Софии не следует возвращаться в Россию, так как она уверена, что в Китае жизнь лучше. При этом сама мать очень тоскует по родной стране, постоянно плачет. В рассказе подробно описывается, как семья Софии соблюдает православные традиции, каждый год с размахом празднует Пасху. Таким образом писательница подчеркивает, что семья Софии сохраняет привычный русский уклад жизни.

Сяо Хун описывает Софию как необыкновенную девушку с чувством юмора, прекрасными вокальными данными, неплохо владеющую китайским языком. У китаянки и русской девушки Софии сложились теплые дружеские отношения. Автобиографический рассказчик не считает Софию представителем «Партии бедняков», со времени знакомства с Софией это понятие для нее перестает существовать. При этом София ведет себя так, как это привычно китаянке: никогда не наряжается и не пудрится, считая это дурным тоном, а увидев женщину в красном платье, называет ее «дармоедкой». Сяо Хун много раз спрашивает у Софии значение этого слова, и та объясняет: «Дармоеды – это людисвиньи, они хорошо спят, хорошо едят, ничего не делают и ничего не хотят» [16].

К несчастью, у Софии тяжело заболевает мать, ей требуется безотлагательное лечение, но денег у семьи нет, а льготную путевку невозможно получить, так как для «Партии бедняков» льготное лечение было не положено.

София мечтает побывать на исторической родине. Но, принадлежа к «Партии бедняков», она не может оформить визу и покинуть Китай. Горе Софии заключается в том, что она и ей подобные «бедняки», не имеющие никаких социальных прав, подвергаются дискриминации в обществе. Несмотря на то что София родилась в Китае, своей родиной она считает Россию и очень по ней скучает, хотя никогда не видела эту страну. Семья Софии в течение многих лет сохраняет свою русскую идентичность – язык, культурные и семейные ценности и традиции.

Для писателей северо-востока Китая легендой стало имя Сяо Цзюня (1907–1988). Он родился в провинции Ляонин в семье плотника. В 1925 г. поступил на кавалерийскую службу в Гирине. В 1928 г. зачислен в Северо-Восточную военную академию города Шэньян (Мукден). В 1932 г. Сяо Цзюнь в Харбине начинает литературную деятельность, в этом же году знакомится со своей гражданской женой писательницей Сяо Хун. В 1933 г. в свет выходит его первый роман «Дорожные трудности». В 1934 г. Сяо Цзюнь знакомится с Лу Синем. Автор известен своим ставшим легендой китайской литературы романом «Деревня в августе» о войне с японскими захватчиками, написанном в 1934 г. Одним из самых значительных произведений писателя становится роман «Третье поколение» (第三代), который автор создавал на протяжении девятнадцати лет (1936–1955). Роман состоит из двух томов. Первые две части романа были опубликованы в Шанхае в декабре 1937 г. В 1955 г. в Пекине Сяо Цзюнь завершает самый большой труд в своей жизни [27].

Обратимся к образу русской женщины в романе «Третье поколение». Героиня Вера Фомина – неординарный образ, отличающийся от предыдущих русских героинь, созданных китайскими авторами. Фамилия персонажу дана не случайно. В 1930-х гг. Сяо Цзюнь, живя в Харбине, учился русскому языку у девушки по фамилии Фомина. «Третье поколение» – эпическое произведение, гротескное, наполненное сарказмом и антитезами. Образ женщины в романе сложен. Эта девушка из бедной сибирской семьи, в жизни не видавшая ничего хорошего. Бедность и угнетенность, с одной стороны, закалили ее характер, с другой – нередко повергали ее в упаднические настроения. В первом эпизоде Вера (в тексте романа она обычно указана не по имени, а по фамилии) предстает перед читателем как «честная, выносливая, любящая и преданная своему мужу женщина», затем перевоплощается в «подлую предательницу». Эта мысль прослеживается в словах мужа героини: *«Моя жена способна многое вынести, она не из пугливых! Она сильна духом, здорова – кровь с молоком, честна». «Она часто плачет, даже если дети дразнят ее. <…> Когда я собирался в Китай, она рыдала целых три дня, и, даже на вокзале она взяла меня за руку так, как будто не верила, что я вернусь»* [23].

Как тип Вера не отвечает представлениям о женщине в Китае. Сильная духом, открытая, *свободно* выражающая свои мысли женщина – такой образ не соответствует представлениям о женщине в китайской культуре, которой традиция вменяет в обязанность покорность, послушание. *«Линь Жун всегда соглашался с женой. Соглашался потому, что эта женщина была прямолинейная, упрямая, неуступчивая. Она всегда подчиняла мужа своей воле»* [24]. *«Ты можешь шевелиться быстрее, – кричала она на ломаном китайском неуклюжему ребенку, – видишь, сколько людей! – показывала она на прибывающих посетителей»* [24]. Во-вторых, Вера привлекала своей внешностью и характером посетителей кабачка. Девушка старалась следить за своей внешностью, несмотря на обилие работы. К вечеру она всегда надевала нарядное платье и заплетала в косы волосы: *«Каждый вечер единственным цветком в толпе народа была Фомина. Здесь не было женщин, а она, – эта удивительная девушка, – не зная усталости, танцевала и пела под музыку баянистов, развлекая гостей <…> Фомина потрясающе исполняла русские песни, она обладала сильным голосом, брала им за душу»* [24].

Непонимание и, как следствие, неприятие Верой китайской культуры и китайского образа жизни привело к разладу в семье и измене. Этим сюжетным ходом автор подчеркивает разницу русского и китайского менталитетов. Все началось с мелких ссор, которые стали происходить в семье после приезда в Китай (до этого семья жила в сибирской деревне). Одна из показательных сцен – когда Вера уговаривает мужа взять на работу его отца, на что Линь Жун отреагировал крайне отрицательно:

*– Китайцы уважают родителей, как он может работать в кабаке?! Семья засмеет меня. В этом мы и отличаемся от вас иностранцев, – возразил Линь Жун.*

*Фомина не могла понять такого:*

*– Это ради работы, ради того, чтобы всем хорошо жилось. Разве может работа унизить человеческое достоинство? Я не понимаю, почему вы – китайцы – считаете работающих людьми ничтожного происхождения, а не работающих – знатью…*[24].

Героиня также не могла принять тот факт, что свекор для нее должен быть выше по значимости, чем собственный отец. Разница культур, этнокультурных стереотипов, взглядов на жизнь, – все это привело в итоге к распаду семьи.

Фомина осознает, что она охладела к мужу и из-за частых споров о России и Китае, дело стало доходить до *«традиционной этнической ненависти»* [24]. Так сердце девушки стало свободным, а завсегдатай кабачка, одноногий баянист Хлестаков (обратим внимание на фамилию – автор явно читал Гоголя, так как фамилия придумана русским классиком; у Ся Цзюня она если и говорящая, то не напрямую) своими комплиментами, подчеркивающими красоту Веры, но унижающими достоинство ее мужа-китайца, заполнил эту пустоту: *«Ты же уважаемая, красивая русская девушка! Как ты можешь так долго жить с какой-то желтолицей китайской свиньей? Осмелюсь сказать, что ты родилась в нашей российской Украине и тысячи молодых, храбрых казаков могли бы просить твоей руки»* [24]. Эти слова затуманили ей голову. Вера стала лелеять красивую и наивную мечту, которую посеял в ее душе Хлестаков. Он стал управлять ее мыслями и жизнью. Она решила, что ее жизнь могла сложиться лучше, чем сейчас.

Повествовательной стратегией, выражающей авторскую точку зрения, становится внутренний монолог Веры, когда она пытается решить, что для нее важнее – семья или любовник Хлестаков. К этому моменту Хлестаков полностью подчинил ее своей воле, и день ото дня ее чувства к этому герою-трикстеру усиливались. В итоге на чаше весов на стороне семьи остались только дети, но они не смогли перевесить ее сомнений. Вскоре к Фоминой возвращается осознание своего греха. Несмотря на этнические и своего рода политические разногласия в семье, Вера вспоминает все хорошее, что значил для нее муж, самое главное – его любовь к ней: *«Она уже привыкла жить с Линь Жуном, она ощущала себя смелой рыбкой в его любовном водовороте, она могла там свободно плавать и дышать…»* [24]. Саму любовь мужа Вера определила метафорично: *«…это теплота, свитая в гнездо из тонких нитей, а она, как счастливая птичка, уютно в нем спит»* [24]. Как оказалось, понимание пришло поздно, муж отпустил Веру, дав ей полную свободу. Следует обратить внимание, что Линь Жун до конфликта с женой ценил многие достоинства женщин из России. Он отмечал их храбрость, утверждая, что *«во время Русско-японской войны лично видел, как русские женщины, вооружившись штыками и ружьями, шли воевать, чтобы защитить своих детей»* [24], что они производят сильное впечатление своими необычайными, исключительными поступками.

Сяо Цзюнь следует стереотипам, сложившимся в восприятии русской женщины китайцами. Эти стереотипы не соответствуют китайским представлениям о женщине (ее красоте, ее роли в семье), отношениях между мужем и женой, отношениях между матерью и детьми, положении женщины в обществе. Развитие характера Веры Фоминой, развитие сюжетной линии, с ней связанной, всецело определяется проблемой семейных взаимоотношений в русско-китайской семье. Автор тонко подмечает, что диаметральность двух культур обнажается именно в семейном кругу.

Итак, образ русской женщины вошел в китайскую литературу в период революционной ломки китайской литературы и традиционного китайского общества и совпал с крахом Российской империи. Столкнувшись с реальными представительницами русской нации – удивляющими и притягивающими своим внешним обликом, образованием, не считающими китайцев равными себе и одновременно – потерявшими все, униженными, бесправными, китайские писатели постарались эти впечатления осмыслить в художественной литературе поначалу в соответствии со стереотипами китайской культуры и этнической психологии.

Китайским писателям предстоял долгий и сложный путь постижения внутреннего мира русской женщины, сформированного во многом не только русской культурой, но и русской литературой, ее идеалами. 20–40-е гг. XX столетия в китайской литературе обозначили ту пропасть, что лежит между основаниями китайской и русской картин мира в отношении семьи, брака, роли женского начала в жизни и обществе. Последующие десятилетия станут попыткой нивелировать эти базовые менталь-

ные константы унифицированной идеей социалистического строительства, выстроить китайскую литературу по лекалам советского соцзаказа. Однако именно сегодня абсолютно ясно, что время проб и ошибок 20–40-х гг. XX в., время интуитивного постижения китайскими авторами образа русских и русской женщины в частности было наиболее плодотворным в стремлении понять тайны русской души и найти те основания, что могут сблизить русских и китайцев в будущем.

**ЛИТЕРАТУРА**


1. *Алексеев, В.М.* Труды по китайской литературе / В.М. Алексеев. – М. : Вост. лит. РАН, 2002. – Кн. 1. – С. 265.
2. *Балакшин, П.П.* Финал в Китае: возникновение, развитие и исчезновение белой эмиграции на Дальнем Востоке. В 2 т. Т. 1 / Петр Балакшин ; биогр. очерк, коммент., биогр. указ. имен А.А. Хисамутдинова. – М. : Гос. публ. ист. б-ка России, 2013. – С. 161, 170–171.
3. *Васильев, Л.С.* Культуры, религии, традиции в Китае / Л.С. Васильев. – 2-е изд. – М. : Вост. лит. РАН, 2001. – С. 134–137.
4. *Воскресенский, Д.Н.* Сага о Большой Семье / Д.Н. Воскресенский // Цао Сюэ-цинь. Сон в красном тереме. – М., 1995. – Т. 3. – С. 561–585.
5. *Дин, Лин*. Избранное / Дин Лин ; предисл. Л.Д. Позднеевой. – М. : Изд-во иностр. лит., 1954. – С. 237–248.
6. Дождь. Рассказы китайских писателей 20–30-х гг. / под ред. Н.Т. Федоренко. – М. : Худож. лит., 1974. – 528 с.
7. Духовная культура Китая : энцикл. В 5 т. Т. 1. Философия / гл. ред. М.Л. Титаренко; Ин-т Дальнего Востока. – М. : Вост. лит., 2006. – С. 383–384.
8. *Кравцова, М.Е.* «Красавица» – женский образ в китайской лирике (поэзия древности и раннего средневековья) / М.Е. Кравцова // Проблема человека в традиционных китайских учениях. – М. : Наука, 1983. – С. 153–162.
9. *Кузнецова, Ю.А.* Переосмысление традиционных женских образов в китайской драме XX века: Пань Цзиньлянь в драмах Оуян Юйцяня и Вэй Минлуня / Ю.А. Кузнецова // Общество и государство в Китае : тр. XVII науч. конф. В 2 ч. Ч. 2 / Ин-т востоковедения РАН. – М. : Институт востоковедения (ИВ РАН), 2012. – Вып. 6. – С. 355–362.
10. *Малявин, В.В.* Китайская цивилизация / В.В. Малявин. – М. : Апрель, 2000. – 632 с.
11. *Март, В.* Желтые рабыни / В. Март ; под ред. А.А. Левченко, А.А. Забияко // Россия и Китай на дальневосточных рубежах. – Благовещенск : Изд-во АмГУ, 2015. – Вып. 11. – С. 340.
12. *Переломов, Л.С.* Конфуций. Лунь Юй / Л.С. Переломов. – М. : Вост. лит., 2001. – 180 с.
13. *Рифтин, Б.Л.* Нюй-ва / Б.Л. Рифтин // Мифы народов мира. В 2 т. Т. 2. – М. : Сов. энцикл., 1988. – С. 232–233.
14. *Сенина, Е.В.* Образ «белоэмигрантов» в китайской литературе 20–40-х гг. XX в. // Русский Харбин, запечатленный в слове. Благовещенск, 2015. – Вып. 7. – С. 46–58.
15. *Сидихменов, В.Я.* Китай: страницы прошлого / В.Я. Сидихменов. – Смоленск : Русич, 2000. – 464 с.
16. *Сяо, Хун.* Горе Софии [Электронный ресурс] / Сяо Хун // Мэнюань шучэн. – 23.07.2014. – Режим доступа: http://www.my285.com/xdmj/xiaohong/xhsw/052.htm (дата обращения: 25.05.2015).
17. *У, Чэнъэнь.* Путешествие на Запад. В 4 т. / У Чэнъэнь. – М. : Гослитиздат, 1959. – 2232 с.
18. *Федоренко, Н.Т.* Древние памятники китайской культуры / Н.Т. Федоренко. – М. : Наука, 1978. – 320 с.
19. *Цао, Сюэцинь*. Сон в красном тереме. В 3 т. / Цао Сюэцинь. – М. : Худож. лит., 1958.
20. *Цюй, Цюбо.* Избранное / Цюй Цюбо ; сост., пер., предисл. и прим. М. Шнейдера. – М. : Худож. лит., 1975. – 200 с.
21. *Ши, Найань* Речные заводи / Ши Найань. – М. : Эннеагон Пресс, 2008. – 1238 с. – (Серия «Китайская классическая литература»).
22. *Шкуркин, П.В.* Маньчжурский князёк / П.В. Шкуркин // Литература русского зарубежья. Восточная ветвь : хрестоматия. В 4 т. Т. 1. Проза. В 3 ч. Ч. 3 (Р–Я). – Благовещенск : Изд-во АмГУ, 2013. – С. 242.
23. *萧军*: “第三代”(上册)。哈尔滨：黑龙江人民出版社版，1983。– 497页。
24. *萧军*: “第三代”(下册)。哈尔滨：黑龙江人民出版社版，1983。– 538页。
25. *蒋光慈*: “丽莎的哀怨”。上海， 1929。– 40 页。
26. 杨慧: 熟悉的陌生人–中国现代文学中的白俄叙事（1928–1937）[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.d-ocin.com/p-829079667.html (дата обращения: 16.01.2016).
27. 中国文学大辞典 / 钱仲联等著。– 上海: 上海辞书出版社，2000。— 2481 页。

# ПОЛЕМИКА

## СТОИТ ЛИ В НАШИ ДНИ ВОСПРОИЗВОДИТЬ ПРОДУКТИВНЫЕ ЗАБЛУЖДЕНИЯ?
### (ПОЛЕМИЧЕСКИЕ ЗАМЕТКИ О СТАТЬЕ А.М. ШКУРКИНА «СОВРЕМЕННЫ ЛИ ИДЕИ ЭМИЛЯ ДЮРКГЕЙМА О РОЛИ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА В ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ИСТОРИИ?»)

***Р.Л. Лившиц***

***А.В. Готнога***

**Лившиц Рудольф Львович** – доктор философских наук, профессор кафедры философии и социально-политических дисциплин Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: rudliv@mail.ru

**Готнога Александр Васильевич** – доктор философских наук, доцент, заведующий кафедрой философии и социально-политических дисциплин Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре).

Контактный адрес: gotnoga@list.ru

Представлен критический разбор основных положений статьи А.М. Шкуркина. Показано, что в ней, хотя и с некоторыми незначительными отступлениями, воспроизводятся основные идеи Э. Дюркгейма относительно роли разделения труда в социальном и моральном прогрессе. С точки зрения авторов, новизна позиции А.М. Шкуркина заключается в попытке облечь концепцию классика социологии в кибернетически-синергетический терминологический наряд. Реализованная в статье А.М. Шкуркина методология оценивается как эвристически бесперспективная.

***Ключевые слова***: методология науки, разделение труда, синергетическая парадигма, продуктивное заблуждение.

***Методологическое вступление.*** Наука – это коллективный поиск истины. Ученый размышляет над проблемой, анализирует существующие точки зрения, обобщает факты, изучает статистику и т.п. – и в итоге этих размышлений появляется научная публикация: краткая заметка, статья, монография… Любая научная публикация – это послание автора научному сообществу. Послание, предполагающее, что его прочтут и подвергнут критике. Непосредственная цель всякой научной работы – быть раскритикованной. Только так происходит поступательное движение науки – через выдвижение идей и их критический разбор. Ученый, если он действительно ученый, а не делец от науки, должен четко определиться: с кем он солидарен, а с кем не согласен. Всеобщая любовь в науке невозможна. Впрочем, в науке нет и bellum omnium contra omnes, но это уже другой вопрос. Сказанное означает, в частности, что элемент полемики имманентно присущ любой научной публикации. Бывают иногда такие ситуации, когда потребности развития научного познания диктуют необходимость усилить этот элемент, акцентировать на нем внимание, выдвинуть его на первый план. Тогда научному сообществу предлагаются работы, в которых ставится цель не столько обосновать и развить некоторую идею, сколько подвергнуть критике определенные представления – спорные, слабо аргументированные, сомнительные с точки зрения фактического положения дел или уязвимые логически, просто ошибочные. Полемические сочинения – прямое приглашение научного сообщества к дискуссии. Если такая дискуссия не состоялась, то это означает, что работа не достигла своей цели. В научных журналах работы такого рода публикуют обычно в специальной рубрике. Это делается для того, чтобы читающая публика обратила на них особое внимание.

В четвертом номере журнала «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» за 2015 г. предложено одно из таких полемических сочинений. Речь идет о статье проф. А.М. Шкуркина «Современны ли идеи Эмиля Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории?». Должны честно признаться, что наши научные интересы далеки от истории социологии, однако мы сочли необходимым принять приглашение к дискуссии, тем более что его работа написана не в историческом, а в социально-философском ключе.

***Постановка вопроса А.М. Шкуркиным.*** Наш уважаемый коллега задается вопросом об актуальности идей Э. Дюркгейма в настоящее время. Но сама по себе постановка вопроса о том, актуальны

ли идеи того или иного ученого в наши дни, предполагает определенный ответ, причем положительный. Иначе какой смысл спрашивать? Ученый, покинувший сей мир сто лет назад, не является нашим современником. И его идеи в физическом смысле современными быть не могут. Здесь вопроса нет. Если же мы задаемся вопросом о том, современны ли его взгляды, то, следовательно, имеем в виду другой смысл понятия «современность» – актуальность, востребованность, продуктивность, методологическая эвристичность в наши дни. Иначе говоря, мы ставим вопрос о том, смог ли ученый добыть ту крупицу абсолютной истины, что входит в золотой фонд науки, сумел ли он найти такие ходы мысли, приемы мышления, способы постижения действительности, которыми пользуются потомки и по сию пору.

Представим себе на минуту, что наш современник, исследующий творчество ученого N, жившего довольно давно, поставил вопрос об актуальности идей последнего и дал на этот вопрос отрицательный ответ. Так, мол, и так: идеи N целиком принадлежат прошлому, ничего достойного внимания потомков он не создал, все его труды в наши дни не представляют ни малейшего познавательного интереса. Тогда мы вправе спросить современника: а зачем тогда огород городить? Зачем тратить время и силы на разбор никому не нужных и никому не интересных сочинений? Зачем предаваться этому пустому занятию, когда вокруг нас кипит жизнь, исполненная истинного драматизма? Жизнь, ставящая перед пытливым умом множество острейших проблем?

Надеемся, читатели догадались, к чему мы клоним: фактически А.М. Шкуркин, поставив вопрос именно в той формулировке, что фигурирует в заголовке статьи, взял на себя определенное обязательство. Фактически он поставил цель доказать, что идеи Эмиля Дюркгейма о разделении труда *не устарели*, что они позволяют полней и глубже понимать реалии современности, чем любые другие социально-философские концепции. Чтобы выполнить это обязательство, необходимо: 1) показать, что в наши дни существуют такие проблемы, которые могут быть адекватно интерпретированы и разрешены лишь в свете теории разделения труда, развивавшейся Э. Дюркгеймом; 2) доказать несостоятельность иных подходов к решению данных проблем. Именно этого мы и ожидали, приступая к чтению полемического сочинения А.М. Шкуркина. И каково же было наше разочарование, когда мы обнаружили, что наши ожидания не оправдались, что автор не выполнил неявно взятого на себя обязательства. Никакого прямого, внятного ответа на вопрос о том, современны ли идеи Э. Дюркгейма о разделении труда, нам в статье обнаружить не удалось, как не нашли мы и обсуждения альтернативных взглядов на проблему.

Однако в своей статье А.М. Шкуркин поднимает ряд важных проблем и затрагивает множество актуальных сюжетов, что делает ее таким явлением, мимо которого пройти нельзя.

***Что в статье утверждается фактически.*** Сначала попытаемся понять, что в этой статье утверждается на самом деле.

Исходным пунктом рассуждений автора является тезис о том, что современное человечество превысило предел допустимого антропогенного воздействия на природу, поставив себя на грань самоистребления. Поскольку все, что создано человеком, есть результат трудовой деятельности, постольку только труд в состоянии исправить ситуацию, обеспечив развитие человека и природы по коэволюционному сценарию. Именно на труде лежит задача «сдерживания коллективной негэнтропийной агрессии» [5: с. 147]. Чтобы такой поворот событий стал возможен, необходимо, чтобы труд стал «содержательно иным» [5: с. 147].

Но возможно ли это?

Дальнейшие рассуждения – это попытка ответить на поставленный вопрос.

Автор констатирует факт снижения в современном обществе аксиологического статуса труда, проще говоря, факт падения его престижа. А.М. Шкуркин об этом пишет так: «Складывается тенденция перемещения труда как социальной ценности на более низкие этажи в иерархизированном сознании многих социальных групп и отдельных людей [5: с. 148].

Снижение моральной ценности труда в глазах общества обусловлено, на взгляд А.М. Шкуркина, его разделением и вытекающим отсюда резким повышением производительности. «Впервые в истории, − замечает А.М. Шкуркин, − силы природы сняли с плеч человека существенную часть его трудового бремени, предоставив ему возможность добывать гораздо больше ресурсов, чем он мог до сих пор» [5: с. 148].

По правде говоря, такая увязка представляется нам довольно искусственной, но не станем углубляться в этот сюжет. Да и для разбираемой нами статьи он имеет второстепенное значение.

Проблема, напомним, заключается в другом: может ли труд в своем развитии преодолеть негативные последствия, вызванные им же? А.М. Шкуркин склонен дать на этот вопрос положительный ответ, причем свой оптимизм он черпает в концепции Э. Дюркгейма. Ключевая идея этой концепции сформулирована французским мыслителем следующим образом: «Разделение труда есть результат борьбы за существование; но он представляет ее смягчающую развязку» [5: с. 149]. Конечно, если смотреть на общественные процессы через натуралистические (биологизаторские) очки, в любом из социальных феноменов можно увидеть результат борьбы за существо-

вание, смягчающий агрессию. Так, семью, этот важнейший социальный институт, можно рассматривать как средство ограничения соперничества между самцами из-за самок. В искусстве легко увидеть способ направить творческую энергию не на агрессию, а на созидание; религию можно трактовать как средство вытеснения реальной агрессии в мир фантастических образов и т.п. В целом, такой способ интерпретации общественных явлений позволяет объяснить всё и именно поэтому не объясняет ничего.

Поскольку, как об этом справедливо пишет Э. Дюркгейм, разделение труда на протяжении всей человеческой истории только совершенствуется, постольку его роль становится с течением времени все более и более значительной. Согласно Э. Дюркгейму, разделение труда выступает в роли универсального фактора, объемлющего все социальные институты и воспроизводящего единство общества в целом. Механическая солидарность, характерная для примитивных обществ, постепенно сменяется солидарностью органической, которая присуща высокоразвитым социальным системам.

Далее А.М. Шкуркин отмечает, что концепция Э. Дюркгейма содержит очевидные изъяны, на которые было указано в литературе. Так, в ней прогресс разделения труда просто постулируется без объяснения причин. Не прояснен также вопрос о том, почему социальная *дифференциация*, обусловленная разделением труда, ведет к росту *сплоченности*, т.е., иными словами говоря, способствует *интеграции* общества. К этому А.М Шкуркин, ссылаясь на К. Ясперса, добавляет, что сама универсальность принципа эволюционизма вызывает сомнения, ибо истории известны многочисленные примеры застоя. (И, добавим от себя, деградации.)

Самый простой выход из создавшегося затруднения – признать, что концепция Э. Дюркгейма неверна в принципе. Однако А.М. Шкуркин не желает идти по этому пути и протягивает ей спасательный круг. Анатолий Михайлович заявляет: «Нельзя слепо переносить социальные законы на большие исторические периоды, учитывая возможность "нелинейных проявлений" социальных пространств» [5: с. 152]. Получается, таким образом, что открытый французским классиком закон универсален, но не вполне. На коротких временных интервалах он справедлив, а на длительных – перекрывается действием других факторов. Но что это за социологический закон, который с течением времени перестает действовать? В лучшем случае это эмпирически установленная регулярность, причины которой мы не понимаем. Иначе говоря, мы имеем дело не с универсальным законом, а с предварительным обобщением, которое, может быть, и полезно как строительные леса теории, но которое на роль теоретического положения претендовать не может. Да и сам А.М. Шкуркин, в явном противоречии со своим исходным тезисом, мужественно признает методологическую несостоятельность концепции Э. Дюркгейма. Именно так следует понимать заявление, сделанное Анатолием Михайловичем: «<…> Неразрешимость проблемы Дюркгейма в некоторой степени состоит в абсолютизации процессов разделения труда» [5: с. 152].

Но ведь именно с концепцией Э. Дюркгейма наш оппонент связывает возможность получить положительный ответ на вопрос о возможности спасения человечества от грозящей ему катастрофы! Получается, таким образом, что сей оптимизм покоится на весьма шатком основании. Но А.М. Шкуркин все-таки не желает расставаться с верой в спасительную миссию разделения труда. И потому прибегает к иной парадигме, уже не связанной с именем Э. Дюркгейма, – к кибернетике пополам с синергетикой. Процитируем соответствующее высказывание полностью: «На каких-то исторических этапах и в определенном типе социальной организации разделение труда может действительно стать стержневым фактором эволюционного развития – закон «экономии агрессии» и закон Эшби будут определять наибольший кумулятивный эффект именно этого канала усложнения социума. Но в длительной исторической перспективе сама социальная организация становится фактором не только собственного развития, формируя более мощный автокорреляционный контур самоуправления, но и одновременно может создавать напряжения, стимулирующие дополнительное разделение труда. Труд и его разделение создают, конструируют мир человека, социальное пространство, которое начинает играть автономную роль, подчиняя в конечном счете и сам процесс разделения труда [5: с. 152]. Честно говоря, мы не знаем, что такое «автокорреляционный контур управления». Не ведаем мы также, что это за «закон экономии агрессии», о котором пишет уважаемый оппонент. Но совершенно ясно, что автор подходит к обществу как к самоуправляющейся системе, абстрагируясь от сущности социальных отношений, от, так сказать, материи социальности. Такой – сугубо формальный – подход в наши дни весьма распространен, что ни на йоту не повышает его методологической состоятельности.

При этом объяснительная схема усложняется, поскольку вводятся новые сущности, отсутствующие у Дюркгейма: социальное пространство, контур управления, каналы усложнения социума и т.п. Однако становится ли от этого объяснение более убедительным? Вопрос-то, напомним, заключается в том, по какой причине труд с течением времени станет «содержательно иным» и сможет превратиться в фактор «сдерживания коллективной негэнтропийной агрессии».

А.М. Шкуркин, однако, преисполнен энтузиазма по поводу возможностей, которые открываются связкой из двух ключей: кибернетического и синергетического. Согласно нашему оппоненту, природа выступает для общества источником информации, стимулирующей их заниматься «спонтанной перенастройкой» параметров социальной системы. Общее направление перенастройки – усложнение этой системы. Усложнение проявляется, в частности, в «структурном изменении социальной надстройки в целом» и «перестройке профиля профессиональной пирамиды» [5: с. 153]. В итоге параметры системы снова придут в «относительное равновесие» и «снизят рост энтропии». Но такая модель взаимодействия общества и природы, замечает А.М. Шкуркин, не универсальна. Она реализуется лишь тогда, когда дефицит ресурсов невелик. Но когда дефицит ресурсов достигает значительной величины, механизм дает сбой. Социальная система приходит в состояние сильного неравновесия и оказывается перед угрозой кризиса или распада [5: с. 153]. В этот драматический момент вступает в силу «синергетический принцип эндогенерации», проще говоря, обществу приходится сосредоточиваться на решении внутренних проблем. Это означает, в частности, что «…основание профессиональной пирамиды начинает заметно сужаться и, напротив, начинает возрастать удельный вес тех видов деятельности, которые обеспечивают сохранение социального порядка, осуществляют контроль над распределением ресурсов, воздействуют на упорядочение деятельности общества в целом» [5: с. 153]. При этом «…часть населения того или иного общества в кризисные периоды фактически перестает выполнять функции, связанные с накоплением излишков энергетических ресурсов для рыночного обмена. Происходит относительное увеличение замкнутости некоторых видов деятельности, образующих социальные сегменты общества. Эти локальные подсистемы фактически переходят в автономный режим поддерживания собственного гомеостаза» [3: с. 153]. Если перевести эти абстрактные ламентации на обычный язык, перед нами – картина социальной деградации, типичная для периодов социальных потрясений, таких как войны и революции. Каким образом она укрепляет тезис о том, что разделение труда открывает перспективу его качественного преобразования и «сдерживания коллективной негэнтропийной агрессии»? Рисуемая А.М. Шкуркиным картина выдержана в духе алармизма, но ведь он взял на себя обязательство быть оптимистом.

***Основная идея А.М. Шкуркина.*** Заглянем в конец статьи, может быть там мы увидим суждения, которые помогут разрешить наше недоумение. И мы находим ответ на интересующий нас вопрос. Вот он: «Следуя логике Дюркгейма, нужно признать, что разделение труда, будучи центральной доминантой роста органической солидарности, по существу является основным фактором роста морали. Прогресс разделения труда формирует стратегические направления, в которых осуществляется преобразование права и морали. На место преимущественно репрессивных мер, применяемых к индивидам в архаических типах обществ, по мере роста органической солидарности к нарушителям "права" все больше применяются нормы декларативного характера. <…> Разделение труда в этом процессе является необходимым условием для обеспечения спонтанной обусловленности средств сдерживания агрессии» [3: с. 155]. Вот теперь главная мысль А.М. Шкуркина прояснена вполне: все дело в морали. Именно она дает человечеству шанс на спасение от грозящей ему катастрофы. Поскольку мораль, согласно Э. Дюркгейму, − результат разделения труда, постольку концепция французского мыслителя сохраняет свою актуальность. Именно к такому выводу подводит читателей А.М. Шкуркин, хотя впрямую его не формулирует.

***Неожиданный финал.*** Нашего оппонента трудно заподозрить в стремлении быть последовательным. Судите сами. Статья завершается следующим абзацем: «<…> Применительно к раннему историческому периоду роль разделения труда в формировании морали является ведущей. Но по мере развития социума значение процесса разделения труда как доминантного (нужно по смыслу «доминирующего» − *Авт.*) фактора ослабевает. Эти функции выполняет вся сверхсложная социальная система, в которой тысячами нитей переплетены различные разнопорядковые причины и факторы» [3: с. 155].

Получается, таким образом, что концепция Э. Дюркгейма справедлива только по отношению к ранним этапам развития общества, но к современному социуму неприложима. Однако ведь весь пафос статьи состоит в утверждении, что теория Э. Дюркгейма *не* устарела. Прямо этот тезис, повторим, не формулируется, но он подразумевается. Как же она не устарела, если, согласно недвусмысленному утверждению автора, относится целиком к прошлому?! Последним абзацем А.М. Шкуркин дезавуирует содержание всей своей статьи. Кроме того, в методологическом отношении его позиция стоит *ниже* точки зрения Э. Дюркгейма. Э. Дюркгейм, строго следуя принципам науки, стремится вывести все богатство общественной жизни из единого основания. Так, в своей знаменитой работе «О разделении общественного труда» французский социолог с полной решимостью утверждает, что «единство следствия обнаруживает единство причины» [4: с. 71], что «…один и тот же факт не может иметь двух причин, исключая тот случай, когда

эта двойственность мнимая и эти две причины, в сущности, образуют одну» [4: с. 84]. У него в роли единой причины, объясняющей все проявления социальной действительности, выступает разделение труда. И хотя такое понимание, как показало дальнейшее развитие теории и практики, является ошибочным, однако оно позволяет судить об общественных процессах под определенным углом зрения, следуя принципу монизма.

В этом смысле концепция Э. Дюркгейма не устарела, как не может устареть никакое искание истины, отвечающее требованиям научной методологии. Если теория Э. Дюркгейма и является системным заблуждением, то это такое заблуждение, которое приближает нас к истине. Вообще мало из того, что утверждал Э. Дюркгейм, принимается современной общественной наукой за истину. Однако французский мыслитель занимает свое место в ряду классиков обществознания вполне заслуженно.

Рассуждения А.М. Шкуркина о современном обществе как о «сверхсложной социальной системе, в которой тысячами нитей переплетены различные разнопорядковые причины и факторы» фактически означают в контексте его статьи отказ от методологического монизма в пользу теории факторов или, как минимум, уступку этой теории. Мораль (в современном, по крайней мере, обществе) трактуется нашим оппонентом как результат действия бесчисленного множества разнопорядковых и разнонаправленных факторов. Но тогда и экономику следует понимать таким же образом, и политику, и искусство, и вообще все, что в обществе существует. Фактически теория факторов – апология безбрежной эклектики. Но, по нашему глубокому убеждению, там, где начинается эклектика, заканчивается наука. И здесь уместно вспомнить рассуждения самого классика социологии. В частности, обличая теорию Дж. Ст. Милля, он указывал на ее главный изъян – «пресловутую аксиому множественности причин». Последняя «…есть отрицание принципа причинности», а потому противоречит «всем выводам науки» [4: с. 512]. «Сколько раз, – восклицал Э. Дюркгейм, – науке приходилось сводить к единству причины, множественность которых казалась на первый взгляд несомненной!» [4: с. 513].

***Так о чем все-таки статья?*** Но вернемся к основному содержанию статьи А.М. Шкуркина. Итак, основные тезисы А.М. Шкуркина могут быть, по нашему разумению, сформулированы следующим образом.

1. Над современным человечеством нависла угроза самоистребления, причиной чему является чрезмерное антропогенное давление на природу, превышающее возможности ее адаптации. Поэтому существует настоятельная необходимость «сдерживания негэнтропийной агрессии».

2. Колоссальные технические возможности человека – прямой результат трудовой деятельности. Труд – вот та единственная сила, посредством которой человек создал собственную среду обитания. Труд не остается неизменным, он меняется, и генеральное направление его эволюции – дифференциация.

3. Разделение труда порождает целый спектр последствий, важнейшее из которых – постепенное вытеснение агрессии и формирование морали сотрудничества.

4. Мораль, основанная на принципе сотрудничества, не только позволяет обуздать агрессивность во взаимоотношениях людей, но и открывает возможность преодолеть господствующее в настоящее время отношение к природе как к объекту, который нужно подчинить человеческой воле, который требуется покорить.

5. Разделение труда, таким образом, порождает условия, при которых становится возможным снятие его отрицательных последствий.

Фактически А.М. Шкуркин воспроизвел точку зрения Э. Дюркгейма, основательно раскрасив ее новомодными терминами вроде «синергетический принцип эндогенерации», «автокорреляционный контур управления», «бифуркация», «негэнтропийная функция труда» и т.п. В аннотации к статье нам обещана «авторская концепция, обосновывающая воздействие процессов разделения труда на стадиях цивилизационных переходов и проясняющая методологические трудности решения социологической проблемы Э. Дюркгейма» [3: с. 147]. Если под авторской концепцией понимать новую терминологическую оболочку, в которую заключена идея Э. Дюркгейма, то такая концепция действительно есть. Если же брать существо дела, а не слова, то мы ее, по чести говоря, не увидели.

***Неустранимые изъяны концепции Дюркгейма.*** Отличие нашей позиции от точки зрения А.М. Шкуркина заключается в следующем. Наш оппонент принимает концепцию Э. Дюркгейма за истину, некритически следуя в фарватере методологии, предложенной французским мыслителем. Мы не приемлем не частные детали теоретической конструкции Э. Дюркгейма, а саму эту конструкцию в принципе. Ей присущ неустранимый изъян, который делает ее системным заблуждением. Он состоит в потере субъекта трудовой деятельности. Тот факт, что Э. Дюркгейм отводил труду важнейшую созидательную роль, мы расцениваем как достоинство его концепции. Но труд у него не привязан к субъекту, труд оказывается самодовлеющей бессубъектной инстанцией, которая эволюционирует по имманентным законам. Но история – это, как говорил К. Маркс, «не что иное, как деятельность преследующего свои цели человека» [4]. Не существует труда вообще, есть трудовой процесс, со-

вершаемый в определенных социально-экономических и исторических координатах. Характер труда меняется вместе с типом общественных отношений. Труд в доклассовом обществе был продиктован необходимостью выживания всех и каждого. Производительность каменных орудий труда была столь низкой, что не создавала никакого излишка продукта сверх минимально необходимого. Разделение труда имело место и тогда, но только оно было обусловлено половозрастными различиями. Орудия труда постепенно совершенствовались, производительность труда повышалась, и это привело к появлению относительных излишков. Возникает примитивный рыночный обмен между племенами, находящимися в разных условиях. Вместе с рыночным обменом формируется и специализация, т.е. разделение труда. Здесь разделение труда обусловлено уже различием природных условий, в которых протекает процесс материального производства. Таким образом, разделение труда − следствие, а не причина прогресса производительных сил. Разделение труда нельзя рассматривать как некую самостоятельную сущность, оно может быть понято только как аспект эволюции производственных отношений. Неверный угол зрения, под которым Э. Дюркгейм рассматривает разделение труда, приводит его к ошибочным выводам. Он приписывает разделению труда достоинства, коими оно не обладает: способность обуздывать природную агрессию и формировать (гуманистическую) мораль.

Относительно так называемой природной агрессивности А.М. Шкуркин, как видно из текста его статьи, разделяет точку зрения Э. Дюркгейма, который считал, что существование такой агрессивности – само собой разумеющийся факт. Подобное представление весьма популярно и в наши дни, тем более что оно подкреплено авторитетом Конрада Лоренца, получившего за свои труды по этологии Нобелевскую премию. Но с каким бы пиететом мы ни относились к Нобелевской премии, мы не можем согласиться с вульгарно-натуралистическим толкованием человеческой сущности, которое свойственно К. Лоренцу. Вообще не следует путать природные предпосылки человеческого бытия и само это бытие. Да, человек – это живое существо, принадлежащее к виду Homo sapiens. И ему, как всякому живому существу, присущи атрибутивные для биологической формы организации материи качества, такие как питание и способность к размножению (сексуальность). Животным присуща также и агрессивность, обусловленная потребностями выживания. Но люди все-таки не животные. Биологическая основа человека переработана культурой, человек по своей сущности − существо социальное. Это означает, что и сексуальность у него иная, не животная, и агрессивность тоже социальная. Если бы человеческая сексуальность была, как полагал Фрейд, проявлением биологического инстинкта, воспроизводство рода происходило бы всегда и везде по одной схеме, как это имеет место у животных одного вида, проживающих в разных регионах. Но у человека известно великое множество форм брака: полигамия, моногамия, полиандрический брак в разных вариантах… Всегда и повсеместно отношения по поводу воспроизводства рода обусловлены экономическими причинами. Таким же образом обстоит дело с агрессивностью. Она обусловлена действием не биологических инстинктов, а экономических интересов. Всякая борьба в человеческом обществе – это в конечном счете борьба за ресурсы. Поэтому никакой *природной* агрессивности в человеческом обществе нет. Разделение труда, сколь бы благотворно оно ни влияло на общество, не может обуздать то, чего не существует.

Теперь о прогрессе морали. Да, такой прогресс в истории человечества действительно имеет место. Давид, когда он завоевывал Ханаан, действовал, мягко говоря, не слишком гуманно. Об этом с эпической простотой нам сообщает Библия: «И собрал Давид весь народ и пошел к Равве, и воевал против нее и взял ее. И взял Давид венец царя их с головы его, – а в нем было золота талант и драгоценный камень, − и возложил его Давид на свою голову, и добычи из города вынес очень много. А народ, бывший в нем, он вывел и положил их под пилы, под железные молотилки, под железные топоры, и бросил их в обжигательные печи. Так он поступил со всеми городами Аммонитскими» [2].

В наши дни такая практика воспринимается как дикость. (Что, впрочем, не помешало цивилизованным европейским народам в 1999 г. подвергнуть Югославию «гуманитарным бомбардировкам.) Но прогресс морали – не следствие именно и только разделения труда, а отражение и выражение социального прогресса вообще. Прогресса, в основе которого лежит опять-таки совершенствование производительных сил. Так, побежденных в племенных стычках перестали убивать тогда, когда стало возможным извлекать из их труда экономическую пользу.

Другим красноречивым примером того, что не разделение труда, а рост производительных сил лежит в основе прогресса морали, является расцвет и упадок трансатлантической работорговли. Если подходить к данному вопросу с позиций теории Э. Дюркгейма, то возникает парадокс, который заключается в том, что на разных этапах исторического развития интеграция Африки в мировую капиталистическую систему разделения труда приводила к противоположным последствиям: если в XVIII в. наблюдался стремительный рост трансатлантической работорговли, то уже в XIX в. сначала Великобритания, а чуть позже и США стали актив-

но этому противодействовать, формулируя свои экономические интересы в аболиционистских терминах. Итак, механизм разделения труда порождает взаимоисключающие последствия. Как такое может быть? Вывод напрашивается сам собой: указанные изменения обусловлены действием иной причины, по отношению к которой разделение труда является лишь формальным моментом. Объяснение мы находим в работе известного американского социолога И. Валлерстайна. «Прежде всего, – пишет он, – людская сила, использовавшаяся в качестве рабов, была теперь нужна для производства в самой Африке товарных культур, в то время как в XVIII в. европейцы стремились препятствовать такому производству» [3: с. 48]. Таким образом, потребность в запрете трансатлантической торговли была вызвана необходимостью развития производительных сил в самой Африке, не существовавшей до XIX в. Еще в XVIII в. ситуация была совершенно другой, о чем свидетельствует любопытный отрывок из инструкции Британского торгового ведомства от 1751 г., приводимый американским социологом: «Распространение культуры и промышленности среди негров противоречит хорошо известной политике нашей страны, неизвестно, к чему оно может привести и не приведет ли в дальнейшем к выращиванию табака, сахара и других товаров, которые сейчас мы вывозим из наших колоний; и тогда африканцы, живущие сейчас войной, станут плантаторами и их рабы будут заняты производством в Африке товаров, которые сейчас эти рабы производят в Америке» (Цит. по: [3: с. 62]). Впрочем, возможно и другое объяснение: отмирание работорговли в США вызвано тем, что рабский труд проиграл в экономической конкуренции наемному труду. Покупать раба стало менее выгодно, чем приобретать рабочую силу на свободном рынке. Но какое бы объяснение мы ни взяли, вывод получается один: прогресс морали обусловлен развитием производительных сил, а не разделением труда самим по себе.

Победа аболиционистов в Великобритании, ознаменовавшаяся принятием в 1807 г. британским парламентом закона о запрете работорговли [1: с. 287], однако не привела к моральному прогрессу в самой Африке. И опять здесь ключевую роль сыграл уровень развития производительных сил, а вовсе не фактор разделения труда. Индустриализация и последовавший за ней стремительный экономический подъем стран Запада вызвали спрос на африканские товары. Если в период активной трансатлантической работорговли «все институты, в том числе и религиозные, были развращены соблазном захватить и продать раба» [1: с. 285], то после ее прекращения они никуда не исчезли, а переориентировались на нужды внутреннего производства колониальных товаров для западных стран. Рабы перестали быть экспортной статьей в трансатлантической торговле, но остались основной рабочей силой в Африке [1: с. 287] из-за крайне низкого уровня развития производительных сил, который не позволял этому региону занять более высокую ступень в мировой капиталистической системе разделения труда. В условиях сохранения допотопных средств производства вовлечение африканских стран в эту систему ничуть не способствовало моральному прогрессу, а, напротив, ввергало их в состояние, которое Э. Дюркгейм охарактеризовал бы как «аномия». «Хотя работорговля в общем и целом прекратилась после 1807 года, – отмечают Д. Аджемоглу и Дж. А. Робинсон, – последующие формы европейского колониализма также не принесли Африке процветания: они не только обратили вспять некоторые зачатки экономической модернизации в Южной и Западной Африке, но и покончили с любой надеждой на самостоятельное реформирование своих институтов самими африканскими странами» [1: с. 134]. Разделение труда – «палка о двух концах», это лишь институциональное обрамление процесса, направленность которого зависит от его внутреннего содержания, от его сущности.

Без учета вышесказанного вообще бессмысленно осуждать политику колониализма и империализма, невозможно понять претензии антиглобалистов к глобалистам, а уж движение альтерглобализма просто покажется нонсенсом. Действительно, разве расширение империй, империалистические захваты и подчинение территорий и народов других стран, их колониальное порабощение не означают реализацию принципа разделения труда? Да и «Jedem das Seine» над входом в Бухенвальд разве не про разделение труда? В Индии издревле существуют тысячи каст (точнее, джати)[*], что свидетельствует о том, насколько там далеко и глубоко зашел процесс разделения труда. Но является ли кастовость критерием прогресса морали? И неужели борьба Нельсона Манделы против апартеида в ЮАР была следствием какого-то недоразумения или помутнения разума у лидера чернокожих африканцев, так и не осознавшего всей прогрессивности системы раздельного сосуществования? Рабство, крепостничество, расизм, национализм, сексизм, монополизм, вообще любая дискриминация суть тоже формы разделения труда. Является ли это достаточным основанием, чтобы признать их «средствами сдерживания коллективной негэнтропийной агрессии»?

Справедливости ради надо отметить, что и А.М. Шкуркин признает негативное влияние разде-

[*] Согласно данным переписи 1930 г. в Индии было более 3000 каст. См.: http://megapoisk.com/kasty-v-indii-xxi-veka.

ления труда на общество в ряде случаев. «Разделение труда, – пишет он, – является одним из основополагающих условий, определяющих социальное неравенство, что, в свою очередь, ведет к формированию особых внутригрупповых и межгрупповых интересов и ценностей. Причем достаточно часто изменение социальной стратификации обусловливает рост конфликтов, конкуренции, столкновения интересов, борьбу за распределение и перераспределение ресурсов» [6: с. 150–151]. Возникает противоречие: разделение труда порождает и разрушает социальную солидарность. Если рассматривать это противоречие диалектически, то его методологическим разрешением было бы восхождение от абстрактного к конкретному, что неизбежно вывело бы исследователя на раскрытие сущности процесса разделения труда, каковой является общественный способ производства. Если подходить к обнаруженному противоречию метафизически, то оно так и останется методологически неразрешимым: порождение солидарности и разрушение солидарности просто абстрагируются друг от друга, разводятся по разные стороны как некие самостоятельные, индифферентные по отношению друг к другу сущности, попеременно и необъяснимо возникающие вследствие разделения труда. К сожалению, Анатолий Михайлович отдал предпочтение второму подходу с его выхолощенным понятием разделения труда.

Рассматривая разделение труда абстрактно, отвлеченно от социального содержания самого процесса труда, мы получаем пустое понятие. Только будучи пустым, оно может быть вставлено в языковой контекст, состоящий из терминов, заимствованных из естественно-научного лексикона. Таким нехитрым путем удается придать формулируемым сентенциям видимость некой идеологической нейтральности и объективности, но не теоретической состоятельности. Дело в том, что естественно-научные категории не могут уловить и отразить специфику социальной реальности, ее качественного своеобразия. Они могут только ее исказить и превратно истолковать. Понять – значит объяснить в адекватных понятиях. Социальный мир, описываемый в терминах «синергетический принцип эндогенерации», «автокорреляционный контур управления», «бифуркация», «негэнтропийная функция труда», похож на какую-то жуткую кунсткамеру, в которой естествоиспытатели демонстрируют в качестве экспонатов результаты своих физических и технических опытов над обществом. Вносит ли это ясность в понимание социальных процессов? Отнюдь. «…Всякий раз, – писал Э. Дюркгейм, – когда социальное явление прямо объясняется психическим явлением, можно быть уверенным, что объяснение ложно» [4: с. 494]. Ничуть не лучше дело обстоит в том случае, если социологическое объяснение подменяется как бы физическим.

И тщетны упования А.М. Шкуркина на то, что разделение труда открывает возможность спасти человечество от угрозы самоистребления. После поражения социализма, случившегося в начале девяностых годов прошлого века, капитализм стал в современном мире безраздельно господствующей системой. Но капитализм не имеет и не может иметь никаких внутренних тормозов. Имманентная логика эволюции капитализма может вести только к одному результату – усилению антропогенного давления на природу. Наивно надеяться на мораль. Этика благоговения перед природой всегда будет терпеть поражение в схватке с буржуазной этикой, возводящей стремление к наживе в главную человеческую добродетель. Капитализм, конечно, сойдет с исторической сцены, как сошел феодализм и предшествующие ему социально-экономические формации. Вопрос только в том, останутся ли на планете после вакханалии капитализма ресурсы, достаточные для того, чтобы вести цивилизованную жизнь.

***Вывод***. Представления Э. Дюркгейма о роли разделения труда в истории человечества – системное заблуждение. Но это продуктивное заблуждение, ибо оно придало импульс развитию социологической мысли, обозначило теоретический тупик, в который не следует заходить. Но стоит ли в наши дни воспроизводить идеи, исчерпавшие свой эвристический потенциал?

**ЛИТЕРАТУРА**

1. *Аджемоглу, Д.* Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты / Д. Аджемоглу, Дж. А. Робинсон. – М. : АСТ, 2015. – 575 с.
2. Библия. 2 Цар. 12:29-31.
3. *Валлерстайн, И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн. – СПб. : Университетская книга, 2001. – 416 с.
4. *Дюркгейм, Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1990. – 575 с.
5. *Маркс, К.* Святое семейство / К. Маркс, Ф. Энгельс // Собрание сочинений. – 2-е изд. – Т. 2. – С. 102.
6. *Шкуркин, А.М.* Современны ли идеи Эмиля Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории / А.М. Шкуркин // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. − № 4 (48). – С. 147–155.

# РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА ОТ ЭМИЛЯ ДЮРКГЕЙМА ДО НАШИХ ДНЕЙ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ ТРУДА

***Б.В. Смирнов***

**Смирнов Борис Викторович** – доктор философских наук, профессор кафедры философии, социологии и права Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск).

Контактный адрес: srs2@festu.khv.ru

На протяжении истории развития человечества менялись не только источники получаемых экономических ресурсов, но и труд; разделение труда – это продукт цивилизованного развития, результат, феномен, преображенный в процессе технологических, научно-технических и образовательных революций. Дифференциация труда порождала достаточно острые универсальные проблемы социума и, прежде всего, формировала социальную солидарность, которую можно считать образцом поведения и основой объединения людей. В статье излагается авторская концепция, обосновывающая экономические, социальные факторы, влияющие на эволюцию разделения труда, указывающие на методологические трудности решения концепции Э. Дюркгейма в области социально-трудовых отношений экономики.

***Ключевые слова***: разделение труда, труд, эволюция, революции цивилизованного развития, солидарность, технологический уклад, инновации, трудовое общество.

Большинство людей в здешнем мире обречено на трудовую жизнь. …Каждый достойный называться человеком должен иметь охоту и способность к труду… Действительно, физическому и умственному труду мир преимущественно обязан своим духовным развитием, своими знаниями, своим прогрессом и своей цивилизацией.[1]

*Самуил Смайлье*

Разделение труда, специализация в производительных силах и производственных отношениях лежит в основе объединения людей: люди вступают в отношения не только к природе. Они не могут производить, не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена своей деятельностью[2].

*К. Маркс*

Прежние учения, быть может, должны быть стать точнее и определеннее, должны были очищены от своих лишних и произвольных частей, быть выражены на новом языке, чтобы после разных процессов войти в состав науки; но они не перестают от этого быть истинными учениями или представлять собой известную долю существенных составных частей нашего знания[3].

*В. Уэвелл*

Разделение труда, будучи формой естественно-исторической дифференциации человеческой деятельности, способствует процессам обобществления и социализации общества.[4]

*В.Я. Ельмеев*

***Вместо введения. Актуальность идей о разделении труда.*** «Идеи Эмиля Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории», вынесенные профессором А.М. Шкуркиным для обсуждения, вне всякого сомнения, актуальны и своевременны. Прав профессор А.М. Шкуркин в своем утверждении, что «…базисной теоретической моделью или парадигмой социологической классики в значительной мере является модель "трудового общества" и …ключевым элементом развития общества является его разделение. …Разделенный труд в значительной мере является той доминантой, которая формирует кривизну развития социума, определяет величину и направление его отключения от линейной траектории движения» [21: с. 147, 148].

Потребность к труду – врожденное человеческое качество, лежащее первоначально в основе базовых человеческих потребностей – «есть, пить и одеваться» и «безопасности жизнедеятельности». Только в процессе эволюционного цивилизационного развития общества человек приобретает социальные потребности, потребности утверждения, самоутверждения «Я», – и это благодаря разделению труда, пони-

[1] Смайлье Самуил. Жизнь и труд, или Характеристики великих людей.
[2] Маркс К., Энгельс Ф. Собрание сочинений. Т. 3. М., 1964. С. 18.
[3] Уэвелл В. История индуктивных наук.
[4] Ельмеев В.Я. Будущее за обществом труда.

маемому как переход к труду, основанному на базовых инстинктах, к *разделению труда*[5] на цивилизационной основе в процессе самоорганизации социума, осознания роли человека и его места в природе.

Рассуждения Э. Дюркгейма, его естественно-историческая логика были сконцентрированы не на обсуждении и обосновании закономерности (тенденции) разделения труда, а на *последствиях* движения разделения труда: в качестве такого механизма выступает стремление к созданию желательной общественной связи – внутренней солидарности, движения от «механической солидарности» к «органической солидарности», свойственной современному типу обществ [3: с. 256–309].

С разделением труда, первично возникшим в ходе естественной эволюции, начался процесс расширенного производства потребностей. Процесс удовлетворения одних потребностей порождал новые, для их удовлетворения требовалось развивать разделение труда, которое, в свою очередь, порождало совокупную потребность в средствах, обеспечивающих новый уровень производства и потребления. Решающим фактором в этом случае становится интенсификация труда, при которой без существенного изменения уровня технической оснащенности происходит рост объемов производства, увеличивается производительность труда, главным образом благодаря методам совершенствования форм его организации, управления трудом.

Труд является основной исходной категорией в социальных науках, принцип разделения заложен в самом определении труда.

Труд – это процесс потребления рабочей силы, физических и духовных способностей работника.

Труд – это всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо достижения результата.

Труд – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага.

В каждом изделии, окружающем нас, заключен человеческий труд. Именно он является тем единственным общим, что объединяет все продукты человеческой деятельности. Человеческий труд – уникальная креативная сила, обладающая могущественной социальной энергетикой. Именно трудом своим человек взаимодействует с природой, им он отрабатывает свое предназначение, зарабатывает свое благополучие.

Ключевым элементом развития общества является разделение труда. Если обобщить эту ключевую идею Э. Дюркгейма, то волновой характер и цикличность эволюции и прогресса общества определяется *потенциалом* разделения труда. Разделение труда осуществляется как природный процесс, но ему предшествует консенсус всех участников. Различают два его варианта: 1) механический; 2) органический. Механическая солидарность доминировала в «1. Примитивных обществах диких племен… это стадия анархии. 2. Обществах, сохраняющих управление с помощью грубой силы… это – стадия соединения деспотизма с анархией». И органическая солидарность формируется и становится ведущим потенциальным ресурсом в «3. Обществах, в которых правление грубой силой ослабевает… В них больше порядка. Власть в них признается как подчинение более сознательное. 4. Обществах, в которых грубая сила, противоречие и борьба за существование еще имеются. В этих обществах подчинение власти добровольное и гражданское сознание растет. Это – стадия сотрудничества свободы и порядка. 5. Идеальное общество характеризуется полной солидарностью, правлением с помощью законов и сотрудничеством, индивидуальностью и равенством. Это – стадия правления справедливости и правосудия» [6: с. 48].

Разделение труда, солидарность представлены в универсальной теоретической схеме модели развития общества (Н. Кареев). Процесс (тенденция) разделения труда как идея прогресса находит выражение в делении его на пять частей: «Умственный прогресс вырабатывает возможность реализации духовных интересов и расширяет кругозор жизни мира. Нравственный прогресс воспитывает силу действовать согласно убеждениям и улучшает этические принципы. Политический прогресс развивает свободу и совершенствует государство. Юридический прогресс способствует развитию равенства и улучшению закона и правосудия. Экономический прогресс развивает *солидарность* и улучшает пути для поисков средств существования» [6: с. 48–49]. По мнению П. Сорокина, понятие прогресса в историческом процессе как, на наш взгляд, совершенствование процесса разделения труда есть непрерывный экономический, интеллектуальный, моральный и политический прогресс, выражающийся в совершенствовании средств, способов и орудий производства, в непрерывном росте знаний, в растущем альтруизме и растущей солидарности человечества. Прогресс – результат деятельности людей, разделения труда; его детерминантами являются конгломерация элементов материальной культуры, воплощения и олицетворения идей от простых орудий древнего человека до космической ракеты и дальнейших инноваций [15: с. 507–508].

Подводя итог анализу идей Э. Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории, считаем, что они являются ключевым мотивом, определяющим смысл и теоретическую базу социологической классики методологического объяснения условий для развития общества. Само общество в историческом

[5] Здесь и далее выделено Б.В. Смирновым.

процессе сопровождается непрерывными процессами усложнения, роста адаптивной способности к окружающему миру, понимаемой как внутренняя активность со стороны разделения труда и личности.

***Разделение труда в технологических укладах, инновационных полях по историческим эпохам.*** В статье о роли процессов разделения труда в цивилизационном развитии профессор А.М. Шкуркин достаточно аргументированно раскрыл влияние разделения труда как всеобщего закона в соответствии с эволюционной теорией Г. Спенсера, оказавшего существенное влияние на организацию социального порядка.

Э. Дюркгейм сформулировал универсальный принцип эволюции труда через его разделение, который выступает как движущий фактор обеспечения и воспроизводства единства общества в целом.

Таким образом, разделение труда становится центральной проблемой социологического теоретизирования «структуры и действия». Так, П. Штомпка отмечает: «Люди конструируют общество не как "вздумается", а лишь в данных структурных условиях, унаследованных от прошлого… Таким образом, существует диалектика действий и структур: последующие структуры формируются благодаря предыдущим действиям» [22: с. 267].

Понять роль разделения труда как закономерности, объяснить глубинные трансформации общества невозможно без длительной исторической ретроспективы, ибо корни настоящего и будущего в прошлом. «И разве не представляет прошлое посредством своих закономерностей, своих различий и своих сходств ключ, необходимый для всякого серьезного понимания настоящего», – утверждает Фернан Бродель [4: с. 11].

Следовательно, вывод о разделении труда как закономерности, особенно о возрастании доли интеллекта, интеллектуальной значимости в эволюции общества, вытекает из универсальности и постоянства человеческих потребностей, удовлетворение которых приводит к *технологическим новшествам, усовершенствованиям.* Вместе с тем условием и одновременно следствием развития и разделения труда является совокупное развитие всех сторон общественной жизни: производительных сил и производственных отношений, политической и культурной сфер общества, технического, квалификационного, культурного уровня человека. Обобщая вышесказанное, представим схему классических типов экономических систем и технологических укладов на протяжении истории развития человеческих сообществ (табл. 1, 2).

*Таблица 1*[6]

**Классификация параметров классических типов экономических систем и их технологических укладов на протяжении длительной истории человеческих сообществ**

| Параметры технологических укладов | Классические типы экономических систем | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Примитивная экономика | Сельскохозяйственная экономика (агроэкономика) | Индустриальная экономика | Информационная экономика |
| Типы потребностей людей | Физиологические потребности | Физиологические, ресурсные и безопасности | Физиологические, ресурсные и социальные | Физиологические, ресурсные, социальные и свободы |
| Основные виды используемых первичных экономических ресурсов | Физическая сила людей, природные возобновляемые ресурсы | Физическая сила людей, природные возобновляемые ресурсы, кинетическая сила воды и ветра, энергия огня | Материальные природные и искусственные ресурсы органического и неорганического характера, знания | Материальные, интеллектуальные и информационные ресурсы |
| Доминирующие факторы производства | Труд | Труд, земля | Труд, земля, капитал, информация, знания | Интеллектуальные труд и капитал, земля, информация |
| Зарождающиеся факторы производства | Земля | Капитал, информация | Интеллектуальный труд, капитал | Интеллектуальные технологии |
| Преимущественные виды потребляемой энергии | Природная растительность и мясо животных | Отходы животного происхождения, солнечная энергия возобновляемых энергетических ресурсов | Тепловая энергия ископаемых топливно-энергетических ресурсов, гидроэнергия | Высокая энергия традиционных и нетрадиционных видов энергетических ресурсов |
| Характер экономических отношений между хозяйствующими субъектами | Индивидуально-групповой | Индивидуально-артельный | Национальная и интернациональная отраслевая и межотраслевая специализация и кооперация | Глобальная сетевая и виртуальная специализация, кооперация и сотрудничество |
| Степень и масштаб разделения трудовых процессов | Практически нулевая, на локальном уровне | Начальная, на местном и региональном уровне | Средняя, преимущественно на национальном уровне мира | Высокая (глобальная), на международном и межрегиональных уровнях |

[6] Окороков В., Окороков Р. Формирование нового технологического уклада как ключевой механизм эффективности Российской экономики // Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. 2015. № 22. С. 19–20.

*Таблица 2*[7]

**Результаты технологических инноваций по элементам технологических укладов индустриальной и информационной экономических систем**

| Элементы технологического уклада | Периоды наибольшей концентрации технологических инноваций | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Первая промышленная революция. (конец XVIII – начало XIX в.) | Вторая промышленная революция. (конец XIX – начало XX в.) | Третья промышленная революция. (середина XX в.) | Информационно-технологическая революция (конец XX – начало XXI в.) |
| Орудия и средства труда | Возникновение машинного производства | Охват машинным производством основных рабочих процессов; массовое производство машин на паровой основе | Формирование систем машин, комплексная механизация, автоматизация производства | Информационно-коммуникационные системы, роботы с искусственным интеллектом, нанотехнологии, интеллектуальные технологии |
| Двигательная сила и энергия | Паровая машина, трехфазный генератор | Производство электроэнергии, электродвигатель, двигатель внутреннего сгорания | Электрификация производства, атомный реактор, реактивный двигатель | Информатизация производства, роботизация, неорганические источники энергии |
| Предметы труда | Массовое производство железа, чугуна | Массовое производство стали | Качественная металлургия, массовое производство алюминия и пластмасс | Знания и информация, наноматериалы, интеллектуальный капитал |
| Транспорт | Железнодорожный транспорт на паровой тяге, пароход | Дизельные суда, автомобильный и авиационный транспорт | Развитие единых транспортных систем, контейнеризация, реактивный транспорт и ракетная техника | Высокоскоростной транспорт, глобальная передача информации и знаний |
| Средства связи | Почтовая связь | Электросвязь (телеграф, телефон) | Радиосвязь и электроника | Беспроводные системы связи и коммуникаций |
| Сельское хозяйство | Возникновение научных систем земледелия, селекция растений и животных | Механизация сельского хозяйства, минеральные удобрения | Комплексная механизация и химизация, микробиология, начало регулирования биологических процессов | Микро- и биотехнологии, интеллектуальные технологии производства сельхозпродукции |
| Строительство, строительные материалы | Ручной труд, кирпич и дерево | Первые строительные материалы, цемент, железобетон | Индустриальные методы строительства, использование новых строительных материалов и легких конструкций | Экологическое строительство, биоинженерные материалы, дерево |
| Организация науки | Индивидуальная научная деятельность | Возникновение специализированного научного труда | Превращение науки в индустрию знаний, в отрасль народного хозяйства | Наука как основной источник технологических инноваций и развития |
| Образование | Распространение грамотности и возникновение профессионального обучения | Массовое общее и специальное образование | Значительное повышение среднего уровня образования, быстрое развитие высшего образования | Всеобщее высшее и непрерывное образование |

Разделение, специализация, интеграция, дифференциация труда сопровождались эпохальными и базисными нововведениями по историческим эпохам и накладывали друг на друга конструирование новых изменений. Условием и одновременным следствием развития общественного разделения труда является комплексное развитие производительных сил, производственных отношений, культурной и социально-политической составляющих и, конечно, человека – основного производителя.

Обобщая вышесказанное, представим схему структуры развития эпох с раннеиндустриальной цивилизации до нашего времени (табл. 3).

Однако это не просто систематизация исторических эпох и нововведений, а отражение их влияния на динамику, трансформацию социально-трудовой сферы – науки, экономики, образования, на профессионально-квалификационную, социальную структуру в ритме действия циклично-генетических закономерностей эволюции общества.

[7] Окороков В., Окороков Р. Указ. соч. С. 19–20.

*Таблица 3*[8]

**Эпохальные и базисные нововведения по историческим эпохам и инновационным полям**

| Историческая эпоха | Технологические инновации | Экологические инновации | Экономические инновации | Социально-политические инновации | Инновации в духовной сфере |
|---|---|---|---|---|---|
| Раннеиндустриальная цивилизация (XV – середина XVIII в.) | Домны, каменный уголь. Специализация орудий труда в мануфактурах. Артиллерия, ружья, пистолеты | Великие географические открытия | Мануфактурное производство. Наемный труд. Капиталистический уклад биржи. Бумажные деньги | Наемный труд и капитал. Политические партии. Парламент. Абсолютизм. Буржуазные революции. Вольные города | Великая научная революция. Утверждение чувственного социокультурного строя. Искусство Ренессанса. Светское образование |
| Индустриальная цивилизация (последняя треть XVIII – конец XX в.) | Машины. Машиностроение. Паровой двигатель. Индустриализация. Железные дороги. Электричество. Двигатель внутреннего сгорания. Авиация. Атомная энергия, ядерное оружие. Компьютеры. Интернет | Освоение силы пара, электричества, атомной энергии. Начало освоения космоса. Генная инженерия. Начало экологии | Промышленная революция. Фабрики, заводы. Акционерные общества. Монополии. Капитализм. Социализм. Планирование. Государственный сектор экономики | Буржуазная демократия. Разделение властей. Пролетарские революции. Тоталитарные государства. Мировые войны. Мировая система социализма | Возвышение науки. Секуляризация общества. Всеобщее начальное и высшее образование. Кино. Телевидение. Закат чувственного строя. Массовая антикультура |
| Постиндустриальная, интегральная цивилизация (XXI – XXII вв.) (прогноз) | Постиндустриальный технологический способ производства. Шестой и седьмой технологические уклады. Гуманизация и экологизация технологий. Сокращение военных технологий | Становление ноосферы. Реализация концепции устойчивого развития. Замена природного сырья. Возобновляемые источники энергии | Интегральный экономический способ производства. Многоукладная экономика. Возрождение малого бизнеса. Регулирование рынка. Глобализация и демилитаризация экономики | Демократизация государственного строя. Приоритет гражданского общества. Прекращение войн. Надгосударственные объединения. Многополюсный мир. Диалог и партнерство цивилизаций | Интегральный социокультурный строй. Новая научная парадигма. Глобальные информационные потоки. Непрерывное образование. Гуманизация этики. Возрождение религий |

С *разделением труда*, первично возникшим в ходе естественной эволюции (Э. Дюркгейм), начался процесс расширенного производства потребностей. Процесс удовлетворения одних потребностей порождал новые, для удовлетворения которых требовалось *развитие разделения труда*, которое, в свою очередь, порождало совокупную потребность в средствах, обеспечивающих новый уровень производства и потребления. Решающим фактором в этом случае становится интенсификация труда, при которой без существенного изменения уровня технической оснащенности происходит рост объема производства, увеличивается производительность труда, главным образом благодаря методам рационализации и совершенствованиям форм его организации и управления.

Эволюция управления трудом проходила в несколько этапов (табл. 4).

Разделение труда создает такую производственную среду, которая оказывается благоприятной для внедрения новшеств в управлении трудом: оно динамично развивается и обретает новые, инновационные формы, в первую очередь под воздействием объективных процессов в технологическом базисе производства.

*Таблица 4*

**Этапы эволюции управления трудом**

[9: с. 63–66]

| Тип экономического развития | Эволюция развития человеческих отношений | | |
|---|---|---|---|
| | Материальная основа | Самообразующий фактор | Вид управления трудом |
| Доиндустриальный | Мануфактурное производство | Кооперация рабочих | Ремесленный |
| Индустриальный | Фабричное (крупное машинное производство) | Система комбинирования машин с живыми придатками | Технологический |
| Постиндустриальный | Гибкое производство, ориентированное на нововведения | Взаимодействие в научно-производственном цикле | Инновационный |

[8] Яковец Ю.В., Кондратьева Н. Эпохальные инновации XXI века. М.: Экономика, 2004. С. 420–424.

***Эволюция разделения труда представляет собой результат технологических революций.*** Соотношение между разделением труда, техникой и технологией – это проблема исключительной сложности процесса изменения видов труда от ремесленного к технологическому и в настоящее время к инновационному: эволюция методов управления, получения и накопления знаний и превращения их в технологии, объединяющие технологии производства с выпуском высокотехнологической продукции. Человечество на протяжении своей истории пережило ряд технологических революций: неолитическую, промышленную, научно-техническую и в настоящее время информационно-телекоммуникационную, инновационную, это предопределяет *многомерность* оценки идей Э. Дюркгейма о роли разделения труда в истории общества применительно к современности как инновационной эпохе. Революционные преобразования связаны со смещением акцента в триаде «предмет труда–средство труда–сам труд» с предмета труда на средства труда, а с последнего – на сам труд, включая его процессное, т.е. технологическое бытие как способа организации и управления трудом. Взгляд на труд как таковой есть то новое прочтение прежних истин, позволяющих очистить «труд» от его орудийной определенности, демонстрируя, что он сам по себе и есть самоценность человеческого бытия, умственная и физическая способность человека к труду как целесообразной деятельности [19].

Проблема «очищения труда» как придатка орудий труда, дальнейшего разделения труда на умственный и физический, управленческий и исполнительский, организационно-управленческий и функциональный получила подтверждение в теориях и практиках различных концепций научного управления.

До Э. Дюркгейма идею разделения труда находим у Адама Смита, автора «Теории нравственных чувств», «Исследований о природе и причинах богатства народов». Если человек правильно понял свое предназначение, то он начинает специализироваться в той области, которая приносит ему наибольший доход, поскольку он обладает в ней значительными преимуществами. *Разделение труда* углубляет и закрепляет эту спецификацию.

Обмен основан на углубляющемся *разделении труда*, а его основой является внушение в человека, благодаря которому он совершенствует и развивает свои сравнительные преимущества.

Известно, что К. Маркс рассматривал производство как сложную многогранную общественную систему, представляющую собой, с одной стороны, «объединение одинаковых видов труда, осуществляемое в кооперации, сочетание различных видов труда, имеющее место при *разделении труда*, применение в машинной промышленности, в производственных целях, природных сил и науки, а также продуктов труда…» [12: с. 398].

К. Маркс, анализируя эволюцию управления, писал, что в зависимости от развития производительных сил и производственных отношений оно в дальнейшем дифференцировалось, усложнилось, расширились его функции, возникли «техническое управление» и «коммерческое управление» [11: с. 481] и т.д. Одним из факторов производства становится «организация самого труда как общественного труда: путем кооперации, разделения труда и соединения труда с естествознанием» [11: с. 292].

Исследование разделения труда в трудах Ф. Тэйлора основывается на системе принципов, позволяющих рационализировать организацию труда, производства и управления. «Наука вместо традиционных навыков; гармония вместо индивидуальной работы; максимальная производительность…; развитие каждого отдельного рабочего до максимального благосостояния», – суть Тэйлоровской концепции теории управления, в основе которой лежат разделение труда и специализация сотрудников» [18].

Отец научного управления Ф. Тэйлор предельно рационален, его можно назвать детерминистом, типичным инженером, который путем изучения труда осознал необходимость ликвидировать расточительство человеческого труда в результате повседневной неразумной, плохой его организации [10: с. 50].

Система Ф. Тейлора и его последователей (Ф. и Л. Гилберты, Г. Форд, Г. Эмерсон) получила широкое распространение в начале XX в. на многих промышленных предприятиях США, Европы, позже Японии.

Проблема разделения труда как основополагающего принципа науки управления получила свое развитие в административной (классической) школе А. Файоля [19: с. 32–33].

М. Вебер заложил основы классической бюрократической структуры управления, ввел понятия рациональной бюрократии и системы вертикального *разделения труда*, разработал четкие правила, инструкции, стандарты, определяющие порядок деятельности и ответственность [5: с. 657–667].

В концепции Э. Дюркгейма важное место занимает утверждение о влиянии роли разделения труда на солидарность и потребность людей в совместном труде. В классической школе научного управления (Ф. Тейлор и последователи), административной (классической) школе (А. Файоль) и бюрократической школе (М. Вебер) представлены образцы достижения справедливости, социального партнерства и мотивации, которые обрели конкретные очертания в школе человеческих отношений.

Школа человеческих отношений заложила основы исследования межличностных отношений в коллективе, профессионального отбора, социально-

психологического климата, формирования системы ценностей, образования формальных и неформальных групп, лидерства и руководства и т.д., что сформулировало базу органической солидарности людей [9: с. 62–67].

Проблемы эволюции разделения труда в различных аспектах, видах и его влияние на социальную солидарность исследовались в работах российских ученых: А.К. Гастева, А.А. Богданова, П.М. Керженцева, Б. Бабин-Кореня, В.В. Добрынина, А. Витке и многих других[9].

***Феномен идеи Э. Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории***. Данный феномен оказался содержательным, его можно считать ключевым лейтмотивом в формировании модели трудового и социального общества, управления трудом, производительности труда. Различают следующие основные виды разделения труда: общее разделение труда, частное разделение труда и единичное разделение труда. Организационно-техническое развитие экономики, производства, увеличение и расширение рынка и основных форм производства привели к *функциональному разделению труда*, специализации, выделению в качестве самостоятельных отдельных видов труда функций управления, специализирующихся в определенной сфере деятельности, составляющих часть всего общественного труда. Это разделение и специализация функций управления, отдельных работ и производств путем организации сотрудничества, кооперации производства и труда.

Разделение труда привело к появлению функционального анализа системы управления как метода, применяемого при разработке функций управления, их классификации, отвечающего общим логическим причинам.

Концепция функционального разделения управленческого труда может быть представлена следующим образом:

1) функции управления, отражающие содержание процесса управления;

2) функции управления, отражающие содержание выполняемых работ;

3) функции управления, выражающие характер деятельности.

Классификация функций управления строилась с учетом признаков разделения труда, отражающих часть самого управления, структуру объекта и субъекта управления производством.

В исследованиях О.М. Боброва, А.А. Годунова, Г.Х. Попова, Г.Э. Слезингера представлен широкий спектр функционального управления исходя из сущности содержания управления, разделения труда, это свойственно признакам объективности, обособленности и процессу разделения и специализации управленческого труда [14: с. 11–15].

Разделение труда представляет собой *качественную* дифференциацию профессиональных функций, каждая новая технологическая революция детерминирует появление дополнительных профессий труда, способствует повышению производительности труда и образованию новых организационных структур управления производством, профессиональной пирамиды.

***Разделение труда, образовательные революции и функции труда.*** В статье А.М. Шкуркина автором труду приписываются три функции, в которых проектируется (а точнее, осуществляется, реализуется) труд: неэнтропийная (витальная компонента), инструментальная и адаптационная функции. Это есть абсолютизация труда и его разделения, поскольку стержневым фактором эволюционного развития являются технологические революции, особенно информационно-технологическая и *образовательные революции*, ибо они конструируют мир, социальное пространство и весь способ производства, экономическую систему, подчиняя сам труд и его разделение. Взаимосвязь технологических и образовательных революций заключается в том, что возрастает *созидательная роль труда*: снижается дефицит ресурсов, понижается уровень *энтропии*, повышается синергетический принцип *эндогенерации*, снижается роль *энтропии* и *флуктации*[10]. Первая образовательная революция состояла в возникновении внутри первобытных общин

[9] См.: Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 3-е. М.: Экономика, 1972; Богданов А.А. Технология. Всеобщая организационная наука. В 2 кн. М.: Экономика, 1989; Керженцев П.М. Принципы организации. Пятое издание. Москва–Петроград, 1924; Витке А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии НОТ и управления). 2-е изд., испр. и доп. Изд. НК РКИ СССР. М., 1925; Бабин-Корень Б. Управление рабьей силой. М.: РИО-ВЦСПС-ЦИТ, 1925; Добрынин В.В. Основы научного управления предприятиями и учреждениями. Л.: Сеятель, 1926; Научная организация труда и управления : сб. / под общ. ред. акад. АН УССР А.Н. Щербаня. М.: Экономика, 1965.

[10] Включение терминов из области естественно-научных исследований в область социологического анализа развития разделения труда позволяет придать этому процессу более конструктивный характер, подчеркивая значение нелинейности, многоструктурности, адаптации и т.д. на стыке естественно-научной и социально-гуманитарной проблематики (см.: Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. На перекрестке естественно-научного и социологического знания: опыт исследования одной проблемы // Социологические исследования. № 9. 2015. С. 14–21). Идею Э. Дюркгейма о разделении труда можно воспринять и объяснить только с использованием синтеза естественно-научного и социально-гуманитарного знания, ибо этот инструментарий более адекватен сложной реальности перехода от механической к органической солидарности.

особого института социализации подрастающих поколений, связанного с целенаправленным накоплением, систематизацией и наследованием знаний. Вторая революция в образовании была связана с изобретением письменности, математической символики и методов сложных вычислений, вступлением в «железный век» и в эпоху античной культуры. Третья революция в образовании связана с крупной машинной индустрией. Изменение привычных стереотипов мышления и традиционных ценностей предъявило к образованию завышенные требования: естественно-научные, математические, технические знания, социализация должна была отвечать потребностям развития крупной машинной индустрии и технологиям, унитарно-практические знания переросли в профессиональные. Четвертая революция в образовании как следствие технократического переворота и научно-технической революции переросла в фазу «образовательного взрыва», придав системе образования новое свойство – непрерывности и накопления человеческого, особенно интеллектуального, капитала [17: с. 7–15]. Образование стало в ряд основных приоритетов политики государства.

Сейчас переживается этап интеграции информационно-телекоммуникационной и образовательной революции, НТР приняла форму технологической революции. Новые технологии стали результатом труда уже не «талантливых жестянщиков», а «высоколобых интеллектуалов» [3: с. 330].

Под влиянием НТР, технологических, образовательных революций, общественного разделения труда происходит интеллектуальный прогресс мировой цивилизации, который знаменует появление теории человеческого капитала, сформулированной в трудах Гэри Беккера, и поиски гармоничного единения человека и природы вместо «агрессии к природе».

В понятии человеческого капитала можно выделять:

1) человеческий капитал как запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций;

2) человеческий капитал как поток и актив доходов на протяжении жизни человека;

3) человеческий капитал как совокупность производительных качеств личности, используемых для производства экономических благ и повышения производительности труда;

4) человеческий капитал как набор профессиональных компетенций, детерминированных разделением труда, специализацией, освоением стандартных процедур и операций в процессе управления системой «наука–производство–потребление».

Одним из центральных мероприятий по повышению качества человеческого капитала является перевод сотрудников организаций, компаний из функционального статуса в работников интеллектуального труда. Это одна из закономерностей инновационной среды, в которой доля интеллекта возрастает. А.А. Акаев утверждает, что знания и технический прогресс определяют производительность труда, которая является ключевым фактором устойчивого человеческого развития, роста экономического благосостояния и социального благополучия. Технический прогресс зависит от объема знаний и навыков работников, приобретенных в процессе трудовой деятельности, на собственном опыте; движущей силой НТП является человек – ученые и инженерно-технические работники [2: с. 16–18].

Академик Е.П. Велихов в интервью д-ру экон. наук, профессору А.А. Хачатуряну сказал, что «…у России сегодня нет иного пути, кроме перехода на экономику знаний. <…> Ключевая проблема российской экономики в том, что у нас пока даже не появилась система, способствующая инновациям. <…> Ставку надо делать на развитие внутреннего рынка, стимулировать активность населения <…> создавать среду, поощряющую и облегчающую инновационную деятельностью. <…> Новое создают инженеры. Это – самая творческая профессия, инженеры должны быть главными в экономике. Ученые <…> узнают, как устроена реальность. Цель менеджера – продвинуть продукт на рынок, реализовать его. <…> Сегодня, в XXI веке, России нужно грамотное и эффективное сочетание работы ученых, инженеров и менеджеров» [13: с. 8–9].

На данной стадии цивилизованного развития базисной моделью разделения труда становится труд интеллекта, разделенный на образовательную, научно-исследовательскую, инновационную, социализаторскую деятельность. Интеллектуальная значимость разделения труда является инструментом смягчения агрессии общества по отношению к природе и условием формирования адаптационного механизма к технологиям: это способность инновационной деятельности людей использовать для собственных нужд все более значительные и менее доступные источники энергии, ресурсы природы. На сегодняшний день это стратегическая задача организации высшего образования: приобщить молодежь к инновационной и научной деятельности; подготовить компетентные кадры, обеспечивающие условия для развития рыночных механизмов ресурсного обеспечения субъектов образовательной деятельности [16: с. 191].

Стратегическая задача устойчивого развития экономического роста России с полным правом обусловлена «теорией инновационно-циклического экономического развития Шумпетера – Кондратьева», мощной волной инноваций, масштабной технологической революцией и естественной трехсторонней связью между социальными ценностями и целями, политическими инструментами (политиче-

ским устройством) и технологическими инновациями [2: с. 312–315].

***Итак, ключевыми элементами, влияющими на развитие разделения труда, что особенно подтверждает современность идей Э. Дюркгейма, выделяем следующие***:

1) неолитическую, промышленную, научно-техническую и информационно-коммуникационную революции, по существу это форма технологической, инновационной революции;

2) образовательные революции, которые служили основой решения научных проблем, усиливающих социализацию, адаптацию и инструментальные функции труда;

3) разработку моделей экономического роста, динамики научно-технического прогресса, устойчивого развития глобальной экономики, теории инновационно-циклического роста Шумпетера – Кондратьева и др.

***Появление и развитие научных школ управления.*** Получили распространение системы Ф. Тэйлора, оформлены функции управления человеческими ресурсами; возникли административная школа управления, систематизация функций управления, бюрократическое управление; школа человеческих отношений, трансформируемая в школу поведенческих наук, изучающую поведение человека, потребности, мотивы в трудовой деятельности, сыгравшую большую роль в объяснении проблемы социальной солидарности – одной из центральных проблем в работах Э. Дюркгейма.

Перечисленные ключевые проблемы, которые социализировались (усваивались) человечеством, сыграли революционную роль в объяснении эволюции разделения труда и его влияния на интегральную цивилизационную историю человеческого сообщества.

Труд, разделение труда: от прошлого к настоящему и будущему. Ключевым лейтмотивом этой связки служит конструкция модели «трудового общества». Основными индикаторами модели «трудового общества» можно назвать следующие: ключевым элементом является разделение труда, которое измеряется дифференциацией и профессионализацией, в качестве критерия выступает качество труда физического, умственного, творческого и т.д., отраженного в профессионально-квалификационной структуре общества; в процессе разделения труда усиливается конкуренция. Она переносится во все сферы человеческого общества: экономическую, социальную, политическую, духовную, управленческую. Разделенный труд предполагает спрос на более востребованные сферы приложения труда – это «борьба за существование» (Э. Дюркгейм) как форма социального взаимодействия, солидарность регламентируется правилами и законами, на которых покоятся социальные институты.

Субъектно-объектные отношения, возникающие в процессе разделения труда, формируют социальный порядок, и в этом случае *солидарность* в социально-трудовой сфере регулируется социальным партнерством [1].

Таким образом, эволюция разделения труда и социальной солидарности, концепция Э. Дюркгейма – цементирующая сила социального взаимодействия людей, на которых строится социальная стратификационная, профессионально-квалификационная структура общества. Эволюция идей разделения труда и социальной солидарности – это теоретико-познавательный статус концепции, определяемой понятиями бифуркации, энтропии, спонтанности, стихийности, самоорганизации и другими, с помощью которых необходимо объяснить: почему разделение труда прогрессирует, порождает не только солидарность, но и социальное неравенство, появление особых групп интересов и ценностей, столкновение мотивов, борьбу за перераспределение ресурсов и т.д. Это случаи *отклонения* от предложенной Э. Дюркгеймом универсальной закономерности разделения труда и солидарности, что типично для периода реформ и затянувшихся социально-экономических кризисов общества. С большой вероятностью можно предполагать, что одной из ключевых компонент станет преодоление избыточного неравенства в распределении доходов и крайней социальной поляризации общества, т.е. поворот от либеральной экономической модели к социально ориентированной рыночной экономике [2: с. 243–244]. В стране сложилось сильное социальное расслоение населения. Индекс неравенства составляет более 40 %, пишет Алексей Зубец. За чертой бедности сегодня остается чуть менее 20 % семей. Этим людям с трудом хватает на питание, они реально бедные[11].

Академик Е. Велихов считает, что «…научная бюрократия – такой же враг развитию страны, как и бюрократия управляющих организаций. Общая беда… – борьба финансовых интересов с интересами общества» [13: с. 10]. Распределение и использование трудовых ресурсов крайне нерационально: Яков Миркин пишет, что очень большая часть населения, самого здорового, активного, – это охранники, люди в форме. На них приходится 4 % трудоспособного мужского населения[12]. Другой пример отклонения от эволюционной концепции разделения труда и социальной солидарности:

[11] См.: Богатые тоже экономят // Российская газета. 2014. 2 дек., вторник. № 274 (6546). С. 11.

[12] См.: Российская газета. 2016. 26 марта, понедельник. № 64 (6932). С. 11.

это технологическое отставание России, отсутствие осознания взаимодействующими субъектами своей выгоды, оценки эффективности в достижении цели.

Необходимо совершенствовать систему управления человеческим капиталом на основе внедрения национальной *рамки компетенций*, интеллектуальных компетенций, учитывая возросшие роли интеллектуального труда, который по-настоящему приобретает коллективный характер.

Сельскохозяйственным трудом как видом физического труда в стране занято не 3–4 % населения, как указывает А.М. Шкуркин [21: с. 148], а значительно больше: 60 миллионов садоводов и дачников, до 40 % сельхозпродукции, произведенной в РФ, выращено на загородных садовых и дачных участках – это обеспечение продовольственной безопасности страны. Получается, что основная часть россиян кормится фактически «со своей земли»[13].

***Заключение.*** Утверждая, что идеи Э. Дюркгейма современны, исходим не из характеристик терминов «неравновесность» и «кризис» взаимоотношения с природой, а из возвращения к трактовке труда как главной конструктивной силе общества; труд – уникальная креативная сила, обладающая могущественной социальной энергетикой – «…живой полезный труд – прародитель результатов во всех обликах и всех ступеней конкретизации» (В.И. Корняков) (Цит. по: [20: с. 402]). Д-р филос. наук, д-р экон. наук, профессор В.Я. Ельмеев обосновывал социальное развитие на основе *культа труда*; трудовые отношения не только создают экономическую основу для социального развития путем создания большего количества свободного времени общества, но и напрямую влияют на гуманитарно-нравственные отношения. В.Я. Ельмеев писал: «…Разделение труда, будучи формой естественноисторической дифференциации человеческой деятельности, способствует процессам обобществления и социализации общества… Общественное, социальное разделение труда лежит в основе деления общества на классы и соответствующего социально-классового неравенства людей, противоположных интересов» [8: с. 530–531, 540].

На стороне действительного труда, кроме производства и воспроизводства человеческой жизни, находится еще одно важнейшее свойство – разделение труда как закономерность, тенденция, базирующаяся на технологических, промышленных, научно-технических, образовательных и управленческих революциях, креативном мышлении.

Объединяющая сила труда – это естественная солидарность, атрибут своей правдивости находит выражение в категориях *социальное государство, социально ориентированная экономика, социальное партнерство, социальная справедливость* и т.д. – эти условия возникли и как отражение реальных условий экономического базиса, и как принципы всякого равенства и свободы.

Общая траектория эволюции подтверждает, что существуют эволюционные механизмы, универсальные причины эволюции: разделение труда и солидарность. Такая реконструкция позволяет понять прошлое и открывает возможности для прогнозирования будущего общества.

Труд, благодаря разделению труда, выполняет множество функций в жизнеобеспечении социумов: адаптацию к миру, символизацию бытия, формирование духовного микрокосмоса. Процесс разделения труда после прохождения бифункциональных стадий в различные исторические эпохи (технологических, научно-технических и образовательных революций) эволюционно должен следовать естественному порядку вещей, сообразуясь с ритмами и циклами, законами природы, максимально полно обеспечивая равновесие, гармонию между социальным и природным бытием.

[13] См.: Российская газета: 23.08.13 № 159 (6153); 02.07.15 № 215 (6713); 23.05.16 № 109 (6977).

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон : [принят Гос. Думой 30.12.2001 г. № 197-ФЗ: в ред. от 30.12.2015 г. № 434–ФЗ] // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] / НПП «Консультант+». – Послед. обновление: 30.05.2016.

2. *Акаев, А.А.* От Эпохи Великой дивергенции к Эпохе Великой конвергенции: математическое моделирование и прогнозирование долгосрочного технологического и экономического развития мировой динамики / А.А. Акаев. – М. : ЛЕНАНД, 2015. – 352 с.

3. *Белл, Д.* Социальные рамки информационного общества / Д. Белл // Новая технологическая волна на Западе. – М., 1996. – 330 с.

4. *Бродель, Ф.* Материальная цивилизация, экономика и капитализм, XV–XVIII века. В 3 т. Т. 3. / Ф. Бродель. – М. : Прогресс, 1995. – 210 с.

5. *Вебер, М.* Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер ; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова ; предисл. П.П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.

6. *Гекер, Дж. Ф.* Вклад Н. Кареева в социологию / Дж. Ф. Гекер // Рубеж. Альманах социальных исследований. – 1992. – № 3. – С. 37–52.

7. *Дюркгейм, Э.* О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм // Западно-Европейская социология XIX – начала XX веков / под ред. В.И. Добренькова. – М., 1996. – С. 256–309.

8. *Ельмеев, В.Я.* Социальная экономия мира: общие основы политической экономии / В.Я. Ельмеев. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2007. – 576 с.

9. *Касымова, Н.* Концепции инновационного кадрового менеджмента / Н. Касымова // Мировая экономика и международные отношения. – 2013. – № 3. – С. 62–67.

10. *Кутта, Ф.* Человек. Труд. Техника / Ф. Кутта. – М. : Прогресс, 1970. – 280 с.

11. *Маркс, К.* Собрание сочинений. Т. 25. Ч. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1964. – 481 с.

12. *Маркс, К.* Собрание сочинений. Т. 26. Ч. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1964. – 398 с.

13. Россия должна научиться «выращивать» новых людей // Проблемы теории и практики управления. Международный журнал. – 2013. – № 2. – С. 8–12.

14. *Смирнов, Б.В*. Функции управления социалистическим производством / Б.В. Смирнов. – М. : Экономика, 1977. – 140 с.

15. *Сорокин, П.А.* Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. / П.А. Сорокин ; общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонов. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.

16. Стратегическое развитие организаций высшего образования на Дальнем Востоке России / С.Н. Иванченко [и др.]. – М. : Экономика, 2014. – 703 с.

17. *Турченко, В.Н.* Основы стратегии образования (новая парадигма – императив устойчивого развития) / В.Н. Турченко. – Новосибирск, 1995. – 170 с.

18. *Тэйлор, Ф.У.* Научная организация труда / Ф.У. Тэйлор ; предисл. П.М. Керженцева. – М. : НКПС. Транспорт, 1924. – 212 с.

19. *Файоль, А.* Общее и промышленное управление / А. Файоль. – Л. : Книга, 1924. – 142 с.

20. *Чабанов, В.Е.* Экономика XXI века, или Третий путь развития / В.Е. Чабанов. – СПб. : БВХ – Петербург, 2007. – 736 с.

21. *Шкуркин, А.М*. Современны ли идеи Эмиля Дюркгейма о роли разделения труда в человеческой истории / А.М. Шкуркин // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – № 4(48). – С. 147–155.

22. *Штомпка, П.* Социология социальных изменений : пер. с англ. / П. Штомпка ; под ред. В.Я. Ядова. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.

# К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ

## ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ В НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ «СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ» И ТРЕБОВАНИЯ К НИМ

1. В журнале печатаются рукописи, как правило, не публиковавшиеся ранее.

2. Все поступившие в редакцию статьи проходят рецензирование.

3. Рассмотрение работ аспирантов и соискателей кандидатской степени осуществляется только при наличии отзыва научного руководителя и рекомендации кафедры по месту их обучения.

4. Для аспирантов и соискателей публикация статей бесплатно.

5. Статьи должны быть в объёме от 0,5 до 1 п. л. (20 000 – 40 000 знаков). В них может быть, как правило, размещено не более трех иллюстраций, графиков или схем.

6. Требования к рукописи, представляемой в редакционную коллегию.

6.1. Направляемые в редакционную коллегию материалы должны быть представлены в электронном и распечатанном видах. Принимаются диски и два экземпляра распечатки текстового оригинала (файлов), имеющегося на диске. Если дисков два и более, необходимо указать их номера и размещение файла на дисках (папки). На распечатке должны быть указаны имена файлов. Текстовый редактор – Word. Материалы должны быть подписаны автором на титульном листе около фамилии.

6.2. Титульный лист статьи содержит комплекс элементов, расположенных на странице в следующем порядке. В верхней части страницы располагается заглавие статьи, которое печатается прописными буквами жирным шрифтом. Фамилии авторов следуют после заголовка и печатаются строчными буквами, иные сведения при этом не указываются.

6.3. Ссылки на источники даются в виде алфавитного списка литературы с нумерацией после текста. Сначала идут источники на русском языке, затем на иностранных. В самом тексте (после цитирования) информация об источнике печатается в квадратных скобках с указанием номера по списку. Библиографическое описание источника в списке литературы (фамилии и инициалы авторов печатаются курсивом) составляется в соответствии с действующими нормами ГОСТ 7.1–2003. Шрифт и межстрочный интервал те же, что и в статье.

6.4. Поля страницы: верхнее – 2 см; нижнее – 2 см; левое – 3 см; правое – 1 см; размер бумаги – А4 (210×297 мм); шрифт – «Times New Roman» № 14; межстрочный интервал – 1,5.

6.5. Примечания в тексте статьи приводятся в постраничных ссылках и должны иметь сквозную нумерацию.

7. Материалы, не имеющие научного аппарата или неправильно оформленные, не соответствующие указанным выше правилам, не рассматриваются. Рукописи не возвращаются.

8. К рукописи должны прилагаться следующие сведения об авторе: ФИО, ученая степень, ученое звание, место работы, должность, рабочий адрес, домашний адрес, рабочий телефон, домашний телефон, факс, e-mail.

9. К статье прилагается краткая аннотация, ключевые слова (не более 15), а также профессиональный перевод на английский язык аннотации, ключевых слов и названия статьи.

10. Материалы следует направлять по юридическому адресу журнала: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47, Дальневосточный государственный университет путей сообщения (ДВГУПС), к. 262. Редакция журнала «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке». Электронная почта: journal@festu.khv.ru. Материалы, присланные ценными письмами и бандеролями, не принимаются.

# К СВЕДЕНИЮ ПОДПИСЧИКОВ

Наш журнал распространяется по подписке и поступает в розничную продажу.

Стоимость одного номера – 450 руб. (с учетом НДС). Подписка оформляется банковским или почтовым переводом (образец купона прилагается). Журнал будет выслан по адресу подписчика почтой. Почтовые расходы включены в стоимость подписки. Подписку на журнал также можно оформить по каталогу «Газеты. Журналы» ОАО «Агентство "Роспечать"». Подписной индекс – 84277.

Просим высылать копии платежного документа и адрес для рассылки по адресу: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47, Дальневосточный государственный университет путей сообщения (ДВГУПС). Редакция журнала «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке».

| | |
|---|---|
| **Извещение**<br><br>**Кассир** | Дальневосточный государственный университет путей сообщения УФК по Хабаровскому краю<br>(наименование получателя платежа)<br>2724018158 № 40503810500001000191<br>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)<br><br>ГРКЦ ГУ ЦБ РФ по Хабаровскому краю<br>(наименование банка получателя платежа)<br>**БИК** 040813001 № 06109339920<br>(номер Л/кс)<br>№ 272401001<br>(номер КПП)<br>Подписка на журнал «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» на 2016 год<br>(наименование платежа)<br>Сумма платежа _____ руб. _____ коп.<br>Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.<br>Итого: _____ руб. _____ коп. |
| **Квитанция**<br>**Кассир** | Дальневосточный государственный университет путей сообщения УФК по Хабаровскому краю<br>(наименование получателя платежа)<br>2724018158 № 40503810500001000191<br>(ИНН получателя платежа) (номер счета получателя платежа)<br><br>ГРКЦ ГУ ЦБ РФ по Хабаровскому краю<br>(наименование банка получателя платежа)<br>**БИК** 040813001 № 06109339920<br>(номер Л/кс)<br>№ 272401001<br>(номер КПП)<br>Подписка на журнал «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке» на 2016 год<br>(наименование платежа)<br>Сумма платежа _____ руб. _____ коп.<br>Сумма платы за услуги _____ руб. _____ коп.<br>Итого: _____ руб. _____ коп. |

Научное издание

**СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ**

Научно-теоретический журнал № 3 (51) 2016

Под общей научной редакцией Ю.М. Сердюкова

Редактор *Т.М. Яковенко*
Технический редактор *И.А. Нильмаер*

---

План 2016 г. Поз. 12.7. Подписано в печать 15.09.2016 г.
Гарнитура «Times New Roman». Уч.-изд. л. 40,0. Усл. печ. л. 37.2. Зак. 150. Тираж 500 экз.

---

Издательство ДВГУПС
680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47.