философия
социология
культурология
политология
психология
педагогика
право
история
филология

ISSN 1992-2868

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке

The Humanities and Social Studies in the Far East

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

philosophy
sociology
cultural studies
political science
psychology
education
law
history
philology

Vol. XXII, Issue 4, 2025

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке

The Humanities and Social Studies in the Far East

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

Vol. XXII, Issue 4, 2025

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

Том XXII

Выпуск 4, 2025

Хабаровск, 2025

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
Transport University»

THE HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES IN THE FAR EAST

Journal of Theoretical Research
Published since January 2004
Issued quarterly

Vol. XXII

Issue 4, 2025

Khabarovsk, 2025

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Е.Н. Спасский, д-р полит. наук, проф.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Отдел философии

С.В. Пишун, 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.; **Н.И. Мартишина**, д-р филос. наук, проф.;
И.Б. Микиртумов, д-р филос. наук, доц.

Отдел филологии

З.Г. Прошина, д-р филол. наук, проф. (редактор отдела);
У.М. Бахтикиреева, д-р филол. наук, проф.; **С.М. Пак**, д-р филол. наук, проф.;
Нобуюки Хонна, PhD (Япония); **Е.А. Первушина**, д-р филол. наук, проф.;
Раймонд Хики, PhD (Германия); **Г.Н. Ловцевич**, д-р филол. наук, проф.

Отдел психологии

К.И. Воробьева, д-р психол. наук, проф. (редактор отдела);
И.В. Пахно, канд. психол. наук, доц. (ответственный секретарь);
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. (редактор отдела);
М.А. Ковальчук, д-р ист. наук, проф.; **Н.Е. Мерецкий**, д-р юрид. наук, проф.;
О.А. Рудецкий, канд. филос. наук, доц. (зам. главного редактора);
Ю.А. Тюрина, д-р социол. наук, проф.; **С.В. Филонов**, д-р ист. наук, проф.;
Ж.В. Петрунина, д-р ист. наук, проф.

РЕДАКТОР ВЫПУСКА

К.И. Воробьева, д-р психол. наук, проф.

СОТРУДНИКИ РЕДАКЦИИ

Е.И. Москвина (web-мастер); **Е.В. Листопадова**, канд. социол. наук, доц. (технический секретарь);
М.А. Никитина, канд. филол. наук, доц. (переводчик)

Научно-теоретический журнал «Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке»
включен в «Перечень по научным специальностям и соответствующим им отраслям науки»
по следующим отраслям научного знания и научным специальностям:
5.9.5. Русский язык. Языки народов России; 5.9.6. Языки народов зарубежных стран (германские, романские языки); 5.9.8. Теоретическая, прикладная и сравнительно-сопоставительная лингвистика; 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки); 5.7.1. Онтология и теория познания (философские науки); 5.7.2. История философии (философские науки); 5.7.7. Социальная и политическая философия (философские 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).

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Регистрационный номер и дата принятия решения о регистрации: серия ПИ № ФС77-77529 от 25 декабря 2019 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

Evgeniy N. Spassky, Doctor of Science (Political), Professor

EDITORIAL BOARD

Philosophy

Sergei V. Pishun, Doctor of Science (Philosophy), Professor, Executive Editor (Philosophy)
Andrei P. Zabiyako, Doctor of Science (Philosophy), Professor
Tomás Mariano Calvo-Martinez, PhD (Spain)
Rudolf L. Livshits, Doctor of Science (Philosophy), Professor
Natalya I. Martishina, Doctor of Science (Philosophy), Professor
Ivan B. Mikirtumov, Doctor of Science (Philosophy), Associate Professor

Philology

Zoya G. Proshina, Doctor of Science (Philology), Professor, Executive Editor (Philology)
Uldanai M. Bakhtikireyeva, Doctor of Science (Philology), Professor
Svetlana M. Pak, Doctor of Science (Philology), Professor
Nobuyuki Honna, PhD (Japan)
Elena A. Pervushina, Doctor of Science (Philology), Professor
Raymond Hickey, PhD (Germany)
Galina N. Lovtsevich, Doctor of Science (Philology), Professor

Psychology

Klarisa I. Vorobyova, Doctor of Science (Psychology), Professor, Executive Editor (Psychology)
Irina V. Pakhno, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor (Executive Secretary)
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), Professor, Executive Editor (Problems of the Far East)
Mikhail A. Kovalchuk, Doctor of Science (History), Professor
Nikolai E. Meretsky, Doctor of Science (Law), Professor
Oleg A. Rudetsky, Candidate of Science (Philosophy), Associate Professor (Deputy Editor)
Yulia A. Tyurina, Doctor of Science (Sociology), Professor
Sergei V. Filonov, Doctor of Science (History), Professor
Zh.V. Petrunina, Doctor of Science (History), Professor

MANAGING EDITOR

Klarisa I. Vorobyova, Doctor of Science (Psychology), Professor

EDITORIAL STAFF

E.I. Moskvina (Web Designer); **E.V. Listopadova**, Candidate of Science (Sociology), Associate Professor (Technical Secretary);
M.A. Nikitina, Candidate of Science (Philology), Associate Professor (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

The journal is registered by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Media. Registration number and date of the registration decision: Series PI № FS77-77529 of December 25, 2019

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

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛА НОВОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭПОХИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Маниковская М.А. Феномен профессионализма: психолого-этическое измерение 10

Терехова Т.А., Пахно И.В. Инновационная личность: теоретические подходы к обоснованию данного феномена 15

Ревенко Н.Э. К вопросу об актуальности психологического обеспечения профессиональной надежности людей-операторов (авиадиспетчеров) 23

Флах Я.И. Специфика ассоциативного оценивания личностных качеств добровольца (волонтёра) в группах волонтёров и не волонтёров 28

Сафиуллина Ф.Р. Эмоциональное выгорание в социальных профессиях: роль эмпатии, общественного давления и признания 36

Зуев К.Б. Перспективы наукометрического анализа личности и творчества ученых 43

Герасимова И.В. Организационная приверженность: открытое новое или забытое старое? 49

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СУБЪЕКТА ТРУДА

Солянкина Л.Е., Гузенко А.С. Самоактуализация личности как субъекта труда 60

Уманская Э.Э. Критерии и показатели конструктивно-направленной профессиональной субъектности тренеров-преподавателей по шахматам 64

Браженская Н.Е. Психологические особенности непрерывного развития профессиональной субъектности юриста 71

Яссман В.П. Стрессоустойчивость железнодорожников с разным стажем работы 75

Галкина Н.Ю. Исследование профессионального стресса работников российских железных дорог с разным уровнем профессионального стажа 82

Леженина А.А., Максимова А.А. Личностные характеристики сотрудника спецназа Управления Федеральной службы исполнения наказаний, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности 91

Шомахова А.М. Особенности нравственного самосознания врачей с разным стажем профессиональной деятельности: опыт сравнительного исследования 99

Полевая Н.М., Ситникова В.В. Влияние профессиональной деятельности преподавателя вуза на формирование его личности 105

Бадалян Ю.В., Зенина С.Р. Влияние индивидуально-психологических характеристик на мотивационную сферу сотрудников в розничной торговле 109

Зенина С.Р., Бадалян Ю.В. Гендерные особенности монетарного поведения сотрудников организации .. 114

Григорьева Н.Г., Скурлатова Т.А. Профессионально важные качества личности практического психолога 120

Гончарова Е.В., Брусилова А.С. Взаимосвязь профессионального выгорания и антиципационных способностей личности профессионала 127

Злобина О.Г., Карякина Ю.Н. Взаимооценка как метод обратной связи для формирования коммуникативных профессионально-ориентированных компетенций в рамках социоэмоционального дискурса 133

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА: ЛИЧНОСТНЫЕ АСПЕКТЫ

Харчевникова Е.В. Индивидуально-типологические детерминанты эмоционального выгорания у военнослужащих, переживших боевой стресс 142

Меркулова И.В. Особенности психических состояний ветеранов боевых действий в условиях вынужденного профессионального выбора 148

Губская С.А. Особенности когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации 155

Воронцова Ю. Условия поддержания внимания водителями в неравновесных психических состояниях 163

Гостева Л.З. Роль самооценки в успешной трудовой адаптации инвалидов в Российской Федерации 173

Левковская Н.А. Применение методики психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития участников специальной военной операции 178

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Анчукова Н.И., Леженина А.Д. Социально-психологические компетенции руководителя в контексте проблемы формирования и становления профессиональной позиции 190

Крючин А.Ю. Модель и диагностика психологических барьеров карьерного роста в машиностроении 196

Кригина Т.В. Взаимосвязь толерантности к неопределенности и особенностей управленческой деятельности современных руководителей спортивных организаций 202

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Невструева Т.Х., Проценко В.А. Особенности взаимосвязи самосострадания, жизненных смыслов и духовной ориентации студентов духовной семинарии 209

Трофимова Е.Л., Терехова Т.А., Неупокоева К.В. Нравственное самоопределение как личностный ресурс формирования профессиональной идентичности будущих специалистов помогающих профессий 217

Анчукова Н.И., Харчевникова Е.В. Исследование карьерной направленности будущих инженеров в образовательном процессе 224

Ерёмина В.В., Кора Н.А., Ерёмина В.И. Взаимосвязь коммуникативных, организаторских склонностей и эмпатических способностей у молодых специалистов в университете 230

Григорьева Н.Г., Шустрова А.А. Психологическая культура и её место в системе профессиональной подготовки специалистов 235

Полевая Н.М., Ситникова В.В. Проблемы личности современного преподавателя вуза в профессиональной деятельности (на примере направления подготовки «Социальная работа») 241

Захарова Н.Л., Котовская С.В., Бондаренко В.А. Динамика субъективной оценки функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья в учебно-профессиональной деятельности инклюзивного вуза 246

ПРОБЛЕМЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

Кулеш Е.В. Развитие готовности педагога к деятельности в межкультурной образовательной среде полиэтнического региона 253

Лушкина Т.А. Влияние цифровизации на современное образование (на примере вузов Дальнего Востока) 260

Леконцева К.В. Роль и место Дальневосточного региона в социально-культурном пространстве России 268

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ И ПОДПИСЧИКОВ 273

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL IN THE NEW SOCIO-ECONOMIC ERA: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

Manikovskaya M.A. The Phenomenon of Professionalism: a Psychological and Ethical Dimension 10

Terekhova T.A., Pakhno I.V. Innovative Personality: Theoretical Approaches to Substantiating this Phenomenon 15

Revenko N.E. On the Relevance of Psychological Support for Professional Reliability of Operators (Air Traffic Control) 23

Flakh Y.I. The Specifics of Associative Assessment of the Personal Qualities of a Volunteer in Groups of Volunteers and Not Volunteers 28

Safiullina F.R. Emotional Burnout in Social Professions: the Role of Empathy, Social Pressure and Recognition 36

Zuev K.B. Prospects for Scientometric Analysis of Scientists' Personalities and Creativity 43

Gerasimova I.V. Organizational Commitment: New or Old? 49

PERSONAL RESOURCES OF THE SUBJECT OF LABOR

Solyankina L.E., Guzenko A.S. Self-Actualization of a Personality as a Subject of Labor 60

Umanskaya E.E. Criteria and Indicators of Constructively Directed Professional Subjectivity of Chess Coaches 64

Brazhenskaya N.E. Psychological Features of the Continuous Development of a Lawyer's Professional Subjectivity 71

Yassman V.P. Stress Resilience of Railway Workers With Different Work Experience 75

Galkina N.Yu. Professional Stress Among Russian Railway Workers With Different Levels of Professional Experience 82

Lezhenina A.A., Maximova A.A. Personal Characteristics of Special Forces Officers of the Federal Penitentiary Service Necessary for Effective Professional Activity 91

Shomakhova A.M. Features of Moral Self-Awareness Among Doctors With Different Lengths of Professional Activity: a Comparative Research Study 99

Polevaya N.M., Sitnikova V.V. The Influence of University Teachers' Professional Activities on the Formation of their Personality 105

Badalyan Yu.V., Zenina S.R. The Impact of Individual Psychological Characteristics on the Motivational Sphere of Retail Employees 109

Zenina S.R., Badalyan Yu.V. Gender Characteristics of Employees' Monetary Behavior 114

Grigoryeva N.G., Skurlatova T.A. Professionally Important Personal Qualities of Practical Psychologists 120

Goncharova E.V., Brussilova A.S. The Relationship Between Professional Burnout and Anticipatory Abilities of Professionals 127

Zlobina O.G., Karyakina Yu.N. Peer Assessment as a Feedback Method for Developing Communicative Professionally-Oriented Competencies Within the Framework of Socio-Emotional Discourse 133

PROFESSIONAL ACTIVITY IN SPECIAL WORKING CONDITIONS: PERSONAL ASPECTS

Harchevnikova E.V. Individual Typological Determinants of Burnout in Military Personnel Who Have Experienced Combat Stress....142

Merkulova I.V. Characteristics of Mental States of Combat Veterans in Conditions of Forced Professional Choice....148

Gubskaya S.A. Features of the Cognitive Factor of Professional Reliability of Specialists in Information Departments of the Russian Federation Ministry of Internal Affairs....155

Voroncova Ju. Conditions for Maintaining Attention by Drivers in Unbalanced Mental States....163

Gosteva L.Z. The Role of Self-Esteem in Successful Work Adaptation of the Disabled in the Russian Federation....173

Levkovskaya N.A. Application of the Methodology for Psychological Assessment of Competencies to Determine the Professional Development Trajectory of SMO Participants....178

PERSONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL CAREER

Anchukova N.I., Lezhenina A.D. Social and Psychological Competencies of a Manager in the Context of the Problem of Formation and Development of a Professional Position....190

Kryuchin A.Yu. Model and Diagnosis of Psychological Barriers to Career Growth in Mechanical Engineering....196

Krigina T.V. The Relationship Between Tolerance to Uncertainty and the Characteristics of the Management Activities of Modern Sports Organization Leaders....202

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Nevstrueva T.Kh., Protsenko V.A. Features of the Interconnection of Self-Comfort, Lifelong Meanings and Spiritual Orientation of Students of the Spiritual Seminary....209

Trofimova E.L., Terekhova T.A., Neupokoeva K.V. Moral Self-Determination as a Personal Resource for the Formation of Professional Identity of Future Specialists in Helping Professions....217

Anchukova N.I., Kharchevnikova E.V. Research on the Career of Future Engineers in the Educational Process....224

Eremina V.V., Cora N.A., Eremina V.I. The Relationship Between Communication, Organizational Skills and Empathic Abilities Among Young Specialists at the University....230

Grigoryeva N.G., Shustrova A.A. Psychological Culture and Its Place in the System of Professional Training of Specialists....235

Polevaya N.M., Sitnikova V.V. Personality Problems of a Modern University Teacher in Professional Activities (on the Example of the "Social Work" Training Program)....241

Zakharova N.L., Kotovskaya S.V., Bondarenko V.A. Dynamics of Subjective Assesment of Functional Comfort of Students With Disabilities and/or Limited Health Capabilities in the Educational and Professional Activites of an Inclusive University....246

PROBLEMS OF THE FAR EAST

Kulesh E.V. Development of Teacher's Readiness for Activities in the Intercultural Educational Environment of a Polyethnic Region....253

Lushkina T.A. The Impact of Digitalization on Modern Education (Using the Example of Universities in the Far East)....260

Lekontseva K.V. The Role and Place of the Far Eastern Region in the Sociocultural Space of Russia....268

AUTHORS GUIDELINES....273

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 10–14
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 10–14

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛА НОВОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭПОХИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL IN THE NEW SOCIO-ECONOMIC ERA: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

Научная статья
УДК 159.9.923
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-10-14

ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛИЗМА: ПСИХОЛОГО-ЭТИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

Мария Алексеевна Маниковская
Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия, mary.manikovskaya@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-9165-5444

Аннотация. Трансформация профессиональной деятельности во всех сферах общества, обусловленная стремительным развитием новейших технологий, усиливающимся влиянием и давлением информационной сферы, кризисными геополитическими отношениями, предъявляет деятелю качественно изменяющиеся требования. В этой связи появляется необходимость аналитики парадигмального сдвига феномена профессионализма и обновленного его понимания. Полагаем, что усложнение профессиональной деятельности инициирует личностную рефлексивную позицию, плодотворное осуществление которой в немалой степени зависит от ответственной психологической детерминации и усиленной нравственной мотивации.

Ключевые слова: профессионализм, обновленная парадигма, рефлексивная позиция, психологическая детерминация, нравственно-смысловая мотивация

Original article

THE PHENOMENON OF PROFESSIONALISM: A PSYCHOLOGICAL AND ETHICAL DIMENSION

Mariya A. Manikovskaya
Pacific State University, mary.manikovskaya@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-9165-5444

Abstract. The professional activity transformation in all spheres of society, driven by the rapid development of new technologies, the increasing influence and pressure of the information sphere and crisis geopolitical relations, makes fundamentally changing demands on practitioner. In this regard, there is a need for an analysis of the paradigmatic shift in the phenomenon of professionalism and its renewed understanding. We believe that the increasing complexity of professional activity initiates a personal reflexive position, the fruitful implementation of which depends to a large extent on responsible psychological determination and enhanced moral motivation.

Keywords: professionalism, renewed paradigm, reflexive position, psychological determination, moral motivation

Введение

Радикальная трансформация планетарного масштаба всех сфер общества, детерминированная стремительным наступлением целого комплекса преобразующих факторов: технологических, экономических, геополитических, информационных – дала убедительное основание аналитикам и экспертам характеризовать зримые изменения как цивилизационные перемены. Так, венгерский философ Эрвин Ласло в 2004 г. для их обозначения ввел понятие *Макросдвиг*. Отечественные философы и теоретики данные эпохальные перемены глубоко и всесторонне охарактеризовали в новаторской методологической оптике трансдисциплинарной стратегии как *Большой антропологический переход* в коллективной монографии «Наука и феномен человека в эпоху цивилизационного Макросдвига» [1]. Нам представляется значимым сделанный акцент на человеке. Именно он вследствие Макросдвига оказался погруженным в «сверхсложную реальность» (В. Буданов) с эпистемологическим полем исключительно острых проблем,

© Маниковская М.А., 2025

требующих концептуального переосмысления и надежного определения жизненно необходимых перспектив. К их числу относится и своевременно предложенная журналом проблема *профессионализма*. Её продуктивная аналитика только и возможна в рефлексивном контексте обстоятельств, обусловивших в настоящее время возрастающую *актуальность* профессионализма во всей его многомерности.

1. Единство и различие понятий «профессионализм», «профессионал», «профессиональная культура»

Обозначенные понятия давно и прочно укоренились в научном знании. Существует немалый корпус литературы, в котором представлена обстоятельно и в разных контекстах их аналитика как отечественными, так и зарубежными исследователями. Результаты понятийного определения зафиксированы в соответствующих статьях многочисленных словарей, в том числе и академических. До недавнего времени данные понятия использовались в общепринятом, словарно зафиксированном значении, поскольку не было прецедента видеть расхождение означающего и означаемого. Однако новые черты профессиональной деятельности, трансформирующейся вследствие стремительного преобразования общественного и человеческого бытия, обусловленного Макросдвигом, уже не «укладываются» в то содержание понятий, которое приписывает им традиция.

Логика дискурса заявленной темы, центрируемой понятием «профессионализм», диктует необходимость установить единство и различие связанных с ним однокоренных означающих: «профессия», «профессионал», «профессиональная культура» – и одновременно выявить парадигмальные изменения рассматриваемого феномена. При наличии сближающего их корня они различаются по степени общности, смыслу, значению. Понятие «профессия» обозначает специальный вид деятельности, который становится возможным благодаря специальным знаниям, квалифицированным умениям. Приобретение профессии важно не только для обеспечения материального благополучия, но и для самореализации, что может быть более значимо. Овладевая определенным видом трудовой деятельности, человек развивается, обогащается интеллектуально, эмоционально и тем самым приносит пользу обществу. Человека, качественно, безукоризненно, творчески выполняющего дело в разных областях на высочайшем уровне, называют профессионалом. В таком значении это понятие уже не столько указание на принадлежность к определенной профессии, сколько характеристика, имеющая оценочный смысл. Следовательно, понятие «профессионал» приобрело коннотативное значение.

Понятие «профессиональная культура» рассматривается, как правило, в виде целостности, имеющей ценностно-символический и поведенческий аспекты, включающей в свой состав специальные знания и умения, нормы, ценности, оптимально и на высоком уровне реализуемые в профессиональной деятельности [2–4].

Мы полагаем, что *профессионализм* отличается от отмеченных выше родственных понятий своей предельной общностью, притязающей на категориальный статус, и обретает смысл и значение ценности. Качественная определенность ценности профессионализма в том, что он образует взаимообусловленную целостность всех его составляющих, наделенных степенью «высший».

Планка профессионализма – высший – предполагает качественный уровень знаний, творческое владение их современными достижениями. Профессионализм отличается высшей степенью мастерства в избранном деле. Однако эта планка не знаменует предел и успокоенность, напротив – стимул к дальнейшему самосовершенствованию. Гибкость и адекватность этого процесса, конечно, обусловливается быстро меняющимся содержанием знания. Но особенность профессионализма в том, что именно ему свойственна инициирующая роль в устремленности к новому знанию. Владение высшей степенью мастерства обязательно предполагает авторский стиль профессионализма.

Нам импонирует оригинальное и, казалось бы, неожиданное выражение Э. Дюркгейма относительно рассматриваемого нами феномена. По мнению французского философа и социолога, профессионализм – это социальное «искусство», понимаемое как «чистая практика без теории» [5: с. 378]. В этом выражении, на наш взгляд, содержится нетривиальная и важная мысль. Как известно, понятие искусства в широком смысле употребляют относительно любой деятельности: человек показывает искусство, когда умело что-то делает, т.е. раскрывает свою собственную способность. Это значит, что человек, воплощающий в своей деятельности профессионализм, служит для других образцом, живым примером, тем самым совершенствуя и обогащая социум.

Рассматривая многомерность профессионализма, полагаем необходимым высветить и обосновать психолого-этическое измерение этой ценности, что является чрезвычайно важным и актуальным в настоящее время эпохальных цивилизационных перемен.

2. Психологическое измерение профессионализма

Сегодня в условиях цифровизации социальной реальности и человеческого бытия, ускорения всех процессов во всех формах общественной и культурной жизни, «экспансии искусственного интеллекта» человек оказался в ситуации растущей неопределенности, усложнения социальных взаимодействий и скорости их преобразования, что требует от него повышенной стрессоустойчивости, явственно выраженной ответственной рефлексивной позиции. Человеку приходится осмысливать не только и прежде существовавшие проблемы общей и вечной потребности определения своего места в социуме, но и условия сохранения целостности своего Я, внутреннего потенциала и опыта, понимания границ своих возможностей в «сверхсложной реальности». Парадигма профессионализма, благодаря которому осуществляемая деятельность была стабильно продуктивной, вынуждена претерпевать трансформацию. Адекватная реакция на происходящие радикальные изменения может быть обеспечена ответственной психологической детерминацией, пониманием того, как заметил поэт, что «времена не выбирают, в них живут и умирают» (А. Кушнер).

Нынешнее время удивляет и ошеломляет завораживающими фактами и перспективами радикальных преобразований всех сторон человеческой жизни. Но чем эффективнее эти процессы, тем значительнее их риски. Характеризуя профессионализм, мы отметили в качестве важнейшего компонента приобретение новых знаний и высококвалифицированных умений. В теперешней ситуации люди нередко уповают на то, что не нужно тратить особенных усилий, поскольку есть искусственный интеллект. Работники сознательно передают ему свои функции, не отдавая себе в полной мере отчета в том, что вследствие этой добровольной передачи происходит деградация естественного интеллекта, человек по сути превращается в потребителя, в одно из худших достояний пресловутого общества потребления. На защите профессионализма, как представляется, стоит надежный страж – мотивация. Психологи, рассматривая это явление в наиболее широком смысле, определяют его как «детерминацию поведения человека в целом» [6: с. 35]. Профессионализм формирует целерациональное взаимодействие личности с искусственным интеллектом, давая возможность видеть в нем помощника, средство, ускоряющее эффективное решение жизненных проблем, и одновременно – опасность, отнимающую у человека его творческую функцию. Кристиан Мадсбьерг, стратегический консультант крупнейших компаний, в том числе Ford, Adidas и Chanel, сформулировавший пять принципов критического мышления и убедительно доказавший ничем не заместимую роль и значение гуманитарной культуры в эпоху искусственного интеллекта, заметил: «Технология – мастер. Но в наших условиях для нее это слишком высокое звание. Давайте понизим технологию в звании до коллеги – лучше – до хорошо обученного помощника, второй скрипки» [7: с. 192].

Данное обстоятельство свидетельствует, что «экспансия искусственного интеллекта» обусловливает изменение прежних базовых компетенций профессионализма, которые могут расцениваться как парадигмальные. Новая парадигма, будучи реакцией на вызов времени, возникает как способ решения жизненных задач. Естественно, что процесс становления новой парадигмы профессионализма требует времени, выработки четкой артикуляции, институционального выражения.

Именно в период перемен необходима личностная мотивация оставаться «субъектом поступания» (М. Бахтин), не дать увести себя ложным соблазнам или отступить перед трудностями.

Акцентируя сегодняшние обстоятельства, когда искусственный интеллект становится «катализатором сверхбыстрых изменений» (В. Буданов), полагаем, что выверенная с учетом этой скорости профессиограмма любой деятельности может быть надежным ориентиром выбора профессии, аргументированной ответственной мотивацией неустанного совершенствования в ней.

3. Нравственность – регулятивный принцип профессионализма личности

«Существенной характеристикой личности является её нравственно-смысловое отношение к действительности» [8: с. 57–58]. Нам представляется, что приведенное выражение известного российского психолога Б.С. Братуся имеет концептуальное значение в логике экспликации заявленной темы, теоретико-методологически подчеркивает органичность нравственного измерения профессионализма.

В сегодняшнем теоретическом умозрении цифровизации наряду с рассмотрением завораживающих перспектив радикального преобразования всех сторон общественной жизни и человеческого бытия, хотя и в меньшей мере, представлены её риски и негативные следствия. К числу наиболее острых проблем аналитики эксперты относят морально-этические, ибо они отражают наступление новой социокультурной ситуации, когда на смену отношения между людьми приходят отношения

между человеком и «цифровым агентом». Данное обстоятельство чревато утратой содержания и функций традиционных моральных норм и принципов, что ведет к размыванию моральных устоев общества, которые в общественном сознании всегда ассоциировались с прочностью, незыблемостью основ, укорененных в совместном бытии и сознательно отстаиваемых. Абсолютизация «цифровой власти», неизбежно девальвирующая морально-нравственные нормы и принципы, ставит под вопрос человеческую идентичность, грозит распадом её на фрагменты и даже сведением к «цифровому человеку». Отсюда исключительно актуальным является исследование проблемы: как меняют новейшие технологии человеческие отношения, суть которых фундируют мораль и нравственность.

Логика развертывания замысла данной статьи в известной мере определяется существующим в философии размежеванием понятий этики, морали, нравственности. На уровне обыденного сознания они нередко употребляются как синонимы, характеризующие реальное поведение, соответствующее общепринятым нормам и принципам правильной, хорошей жизни. Этимологические корни данных понятий объясняют тождественность их использования. Современная теоретико-философская аналитика проводит различия феноменов этики, морали, нравственности, что позволяет глубже и обстоятельнее осмыслить человеческое бытие, соответствующее осуществлению Добра, телеологически ориентированное на Благо. В.С. Библер разводит понятия морали и нравственности и убеждает, что нравственность «воплощается не в моральные нормы, но в трагедийные перипетии свободного личного поступка» [9: с. 374]. По его мнению, нравственность не свод правил, а всегда ответственный акт, требующий осознанного, экзистенциального выбора в очень сложной ситуации.

Индикатором цифровой реальности становится трансформация взаимоотношений между людьми, усложнение их новейшими технологиями, которые детерминируют человекомашинные системы, обусловливающие в свою очередь изменение моральных ценностей и экзистенциальных установок. Нельзя отрицать, что современная техника, цифровые технологии, опосредуя и усложняя межчеловеческие отношения, одновременно и обогащают их, открывают новые немыслимые перспективы взаимодействия между людьми.

Как известно, мораль возникает из необходимости обеспечения максимальной самоорганизованности общества, регуляции и саморегуляции общения, творческих начал человека, возможности его сопричастного бытия с другими людьми, сотрудничества.

До тех пор, пока сохраняются отношения между людьми, регулятивная функция морали не упраздняется, напротив, её значение возрастает и в профессиональной деятельности: человек несет ответственность не только за себя, свое поведение, но и за функционирование «умной машины», он должен «научить» её быть «доброй». Какими бы ни были новые технологии – это выбор между добром и злом.

Рассмотрение нравственного принципа регуляции профессионализма развенчивает бытующий на уровне обыденного сознания слоган – «хороший человек не профессия».

Считаем возможным предложить импликацию из аналитики профессионализма и его реального воплощения, смысловой связкой которой становится *патриотизм*, и тем самым разделить солидарность с теми, чье мнение уже обнародовано.

Заключение

Профессионализм характеризует человека как личность, способную отвечать за свою состоятельность, достоинство, совершенство, умеющую творчески реализовать богатый арсенал человеческих возможностей и благодаря рефлексивной нравственно мотивированной позиции совершенствовать совместное человеческое бытие.

Список источников

1. Наука и феномен человека в эпоху цивилизационного Макросдвига /отв. ред. В.Г. Буданов, Л.П. Киященко. Москва : Институт общегуманитарных исследований, 2023. 749 с.

2. Лымарь А.Н. Профессиональная культура в системе культуры // Вестник УрГУ. 2006. № 17(72). С. 251–252.

3. Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии / под ред. Е. Ярской-Смирновой. Москва : ООО «Вариант», 2014. 148 с.

4. Мансуров В.А., Иванова Е.Ю. Профессиональная культура и профессиональная династия: пути взаимодействия // Известия УрФУ. Серия 1. Проблемы образования, науки и культуры. 2023. Т. 29, № 3. С. 144–155.

5. Бурдье П. Опыт рефлексивной социологии // Теоретическая социология : антология. В 2 ч. Ч. 2. Москва : Книжный дом «Университет», 2002. С. 373–429.

6. Сокольская М.В., Карпов А.В. Психология личностного здоровья профессионала: метасистемный подход. Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2017. 559 с.

7. Мадсбьерг К. Осмысление. Сила гуманитраного мышления в эпоху алгоритмов. Москва : Манн, Иванов и Фарбер, 2018. 208 с.

8. Братусь Б.С. Аномалии личности. Москва : Мысль, 1988. 304 с.

9. Библер В.С. О морали и нарственной итуации в стране // Этическая мысль : науч.-публицист. чтения. Москва : Политиздат, 1988. 384 с.

References

1. *Science and the phenomenon of man in the era of the civilizational Macro-shift* / Ed. by V.G. Budanov, L.P. Kiyashchenko. Moscow : Publishing house "Institute of General Humanitarian Research", 2023. 749 p. (In Russ.).

2. Lymar A.N. *Professional culture in the cultural system* // Bulletin of USU, 2006. № 17(72). P. 251–252. (In Russ.).

3. *Professional culture: the experience of sociological reflection* / Ed. by E. Yarskaya-Smirnova. Moscow : OOO "Variant", 2014. 148 p. (In Russ.).

4. Mansurov V.A., Ivanova E.Y. *Professional culture and professional dynasty: ways of interaction* // Izvestiya UrFU. Series 1. Problems of education, science and culture. 2023. Vol. 29, No. 3. P. 144–155. (In Russ.).

5. Bourdieu P. *The experience of reflexive sociology* // Theoretical sociology : anthology. In 2 p. P. 2. Moscow : Book House "University", 2002. P. 373–429. (In Russ.).

6. Sokolskaya M.V., KarpovA.V. *Psychology of personal health of a professional: a metasystem approach*. Khabarovsk : Publishing house of DVGUPS, 2017. 559 p. (In Russ.).

7. Madsbjerg K. *Comprehension. The power of humane thinking in the age of algorithms.* Moscow : Mann, Ivanov and Farber, 2018. 208 p. (In Russ.).

8. Bratus B.S. *Personality anomalies*. Moscow : Mysl, 1988. 304 p. (In Russ.).

9. Bibler V.S. *About morality and moral innovation in the country* // Ethical thought: Scientific and publicist. readings. Moscow : Politizdat, 1988. 384 p. (In Russ.).

Информация об авторе

М.А. Маниковская – доктор философских наук, доцент.

Information about the author

M.A. Manikovskaya is Doctor of Philosophy, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 15–22
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 15–22

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-15-22

ИННОВАЦИОННАЯ ЛИЧНОСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОБОСНОВАНИЮ ДАННОГО ФЕНОМЕНА

Татьяна Александровна Терехова[1], Ирина Владимировна Пахно[2]

[1]Байкальский государственный университет, Иркутск, Россия, terehovata@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9413-9817
[2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия, ivp13@list.ru, https://orcid.org/0009-0008-7363-2726

Аннотация. Статья представляет собой результат систематизации, анализа накопленных знаний в области исследования инновационной личности. Рассмотрены общенаучные подходы к исследованию инноваций, стадии инновационного процесса и механизмы продуцирования. Инновационный потенциал специалиста рассматривается в рамках ресурсного подхода как возобновляемая самоуправляемая система, проявляющаяся в достижениях. Сущностные характеристики инновационного потенциала представляются через понятия «инновационное поведение», «инновативность», «инновационный потенциал личности и группы».

Ключевые слова: инновационная личность, инновационное поведение, инновативность, инновационный потенциал личности и группы

Original article

INNOVATIVE PERSONALITY: THEORETICAL APPROACHES TO SUBSTANTIATING THIS PHENOMENON

Tatyana A. Terekhova[1], Irina V. Pakhno[2]

[1]Irkutsk State University, Irkutsk, Russia, terehovata@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9413-9817
[2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia, ivp13@list.ru https://orcid.org/0009-0008-7363-2726

Abstract. The article presents the results of systematization and analysis of accumulated knowledge in the field of innovative personality research. The general scientific approaches to the study of innovations, the stages of the innovation process and the mechanisms of production are examined. The innovative potential of a specialist is considered within the framework of the resource approach as a renewable self-managed system, manifested in achievements. The essential characteristics of the innovative potential are presented through the concepts of "innovative behavior", "innovativeness", "innovative potential of an individual and a group".

Keywords: innovative personality, innovative behavior, innovativeness, innovative potential of an individual and a group

Введение

В современных условиях расширяется круг исследований, направленных на выявление ведущих компонентов структуры инновационной личности.

В целом в психологической науке вектор исследований проблемы инновационного поведения, его мотивации, детерминации направлен от изучения продуктивной инновационной деятельности к анализу личностных качеств, которые и делают её продуктивной (в частности, связь «интеллект–творческие возможности человека–инновационная деятельность»). Подобные попытки найти показатели, достаточно полно характеризующие инновационную личность, оставляют нерешенными следующие проблемы: 1) каким образом и почему потенциальные возможности человека актуализируются в одних условиях и не актуализируются в других; 2) почему психология испытывает недостаток в теоретико-прикладных исследованиях, направленных на изучение когнитивных факторов инновационной активности личности.

Инновационная проблематика развивается на стыке экономических, социологических, философских, психологических наук, и это естественным образом приводит к заимствованию понятий, смысловых трактовок, языковых форм. Сложный, единый и вместе с тем расчлененный в анализе *объект* инновационной теории – «новое» – является обобщающим для различных содержаний, коннотаций, смысловых отношений слов «новшество», «инновация».

© Терехова Т.А., Пахно И.В., 2025

Общенаучные подходы к исследованию инноваций

Общенаучные подходы в исследовании инноваций можно условно классифицировать по нескольким направлениям. Первый подход делает акцент *на субъективной новизне идеи, продукта или события* (Э.М. Роджерс, Ф. Шумакер, Э. Брансуик). Предполагается, что изменения должны быть новинкой в рассматриваемой ситуации, но не всегда полностью новыми идеями или формами. Второе направление исследований представлено учеными, изучающими *процессуальные характеристики инноваций* (Й. Перлаки, И. Найхоф, А.И. Пригожин). Третье направление исследований определяет инновации *по степени эффективности по сравнению с предшествующим состоянием* (Ф. Майлс, В.С. Дудченко, Н. Потконяк). Четвертое направление ставит перед собой цели *прогнозирования последующего состояния системы любого уровня с течением времени*. Своим содержанием это направление имеет, пусть и в скрытом виде, изучение динамики «структур». Исследователей пятого направления интересует *последовательность фаз изменений*. Самым ярким примером этого направления является теория философа и историка науки Т. Куна, выдвинувшего положение о трех последовательных фазах развития в целом и изменения научных парадигм в частности. Другой представитель этого направления У. Крозье защищал идею, согласно которой изменения включают и периоды застоя с последующим вступлением в фазу кризиса. Шестое направление, представленное работами А.И. Пригожина, изучает *инновации в зависимости от их предметного содержания и состава* [9]. Имея в виду *состав* нововведений, А.И. Пригожин выделяет три наиболее общих основания для их систематизации: по типу новшества; по механизму осуществления; по особенностям инновационного процесса.

Особым направлением анализа инноваций, характеризующим инновацию как *трансцендентирование* – всегда выход за пределы существующего, являются труды М.К. Мамардашвили [6–8], обнаруживающего специфическую сферу бытия нового. Инновация – это вырывание из естественного хода вещей, из инерции естественного хода и сцепления причин и действий (включая в естественный ход вещей и человеческую психику, чувствительность, культурно-механизированные и ценностные связки). Изменение покоится на трансцендентирующем напряжении сил человеческого бытия. И в этом смысле, считает М.К. Мамардашвили, изменение есть усилие. То, что со стороны бытия есть (никогда не начиналось), со стороны человека будет переходом, изменением, событием нового. Возможность изменения, по мнению М.К. Мамардашвили, показывает на потенциальную возможность человека в познавательном поле, на способ и основу производства новых знаний.

Заслуживает внимания и *системно-деятельностная концепция инноваций* Н.И. Лапина и Б.Ф. Сазонова (1985). Опираясь на этот концептуальный подход, можно определить нововведения через инновационную деятельность, которая составляет их сущность и имеет специфическую организацию. Н.И. Лапин выделил механизм инновационной деятельности – саморазвитие – и показал её методологический статус как метадеятельности. Он определяет инновационную деятельность как метадеятельность, изменяющую рутинные компоненты репродуктивных видов деятельности. Объектом такой деятельности являются другие виды деятельности, которые сформировались в предшествующий период и приобрели репродуктивный характер, а их средства (способы, приемы) стали рутинными для данного сообщества людей. На их изменение и направлена в первую очередь инновационная деятельность.

Категориальные основания понятия «инновация»

В отечественных специализированных словарях и научных работах понятие «инновация» строится на двух категориальных основаниях – результате и процессе. При этом *инновационный процесс* характеризуется выделением одной или нескольких стадий развернутого во времени и пространстве инновационного процесса.

Первая стадия – создание нового. Здесь рассматриваются такие категории, как классификация новшеств, условия создания нового, критерии новизны, мера готовности нового к его освоению и использованию, традиции и новаторство, этапы создания нового, творцы нового. По сути, это разработка категориального поля теории нового.

Вторая стадия – стадия восприятия, освоения и оценки нового: профессиональное сообщество, оценка и разновидности процессов освоения нового, консерваторы и новаторы, инновационная среда, готовность профессионального сообщества к восприятию и оценке нового.

Третья стадия – стадия использования и применения нового. В данном блоке изучаются закономерности и разновидности внедрения, использования и применения нового.

В реальности выделяются два типа инновационных процессов. Первый тип – это стихийные инновации, происходящие без полного осознания

системы условий и путей их осуществления. Эти инновации происходят на эмпирической основе под воздействием ситуативных требований. Второй тип нововведений – это инновации, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно культивируемой деятельности. «Инновация как нечто новое не может быть связанной с массовым явлением, поскольку при рождении она обычно уникальна и оригинальна» [11: с. 14] «Новое» нередко приходится «пробивать», поскольку консервативным большинством оно воспринимается как не вписывающееся в традиционные рамки, непонятное и потому ненужное. Как правило, судьба новшества зависит от «пробивных способностей». Поэтому инновация уже может рассматриваться как социально-психологический феномен, присущий меньшинству и даже личности, если она представлена единственным выразителем этого меньшинства [11].

Для инновационного процесса важны инноваторы – социально активный элемент общества, который своей инициативностью вносит в нашу действительность конструктивную новизну. А.И. Пригожин считает, что «творчески мыслящие и действующие люди есть главное богатство любого народа. И отношение к ним, как провозглашаемое, так и фактическое, есть характеристика прогрессивности общества, шанс на его успех в международном соревновании» [9: с. 190–197].

Исследователи отмечают, что контингент инноваторов является социальным меньшинством, вместе с тем его социальный состав весьма разнообразен по возрастным, профессиональным, этническим характеристикам.

Чтобы разобраться с этим вопросом, европейские ученые (С. Московичи и др.) начали разворачивать свою экспериментальную работу, создав лабораторную ситуацию, практически идентичную ситуации конформизма у С. Аша. Испытуемых просили сделать ряд простых перцептивных оценок перед лицом доверенных экспериментатора, последовательно дававших неверные ответы. Но вместо единственного испытуемого среди нескольких доверенных эти исследователи ввели четырех настоящих испытуемых среди двух доверенных лиц, последовательно дававших неверные ответы. Экспериментаторы обнаружили, что это меньшинство смогло повлиять на 32 % испытуемых, заставив их сделать хотя бы одно неверное суждение. Однако для этого меньшинству надо было сохранять последовательность на протяжении всего эксперимента. Если они колебались или проявляли в своих суждениях малейшую непоследовательность, им не удавалось повлиять на большинство [9].

М.Ю. Токарева и А.И. Донцов в статье «Меньшинство как источник социального влияния» отмечают, что результаты эксперимента С. Московичи позволяют сделать два вывода:

1) меньшинство способно повлиять на позицию членов группового большинства, причем это влияние имеет как явную, так и латентную форму;

2) предпосылкой воздействия меньшинства являются последовательность и настойчивость отстаивания им оппозиционных большинству взглядов.

В целом предложенная С. Московичи концепция влияния активного меньшинства – продуктивный шаг вперед в понимании механизмов продуцирования инноваций [10].

Следуя концепции С. Московичи, А.Д. Карнышев [2] показал, что *инновация*, с одной стороны, – это нечто новое, созданная реальность, сущность, содержание которой не соответствует традициям, с другой стороны, это влияние меньшинства на большинство. Наличие двух интерпретаций понятия предполагает две научные позиции. Во-первых, можно считать их двумя самостоятельно существующими явлениями, одинаково заслуживающими анализа с точки зрения психологии. Во-вторых (и мы придерживаемся данной позиции), вполне естественно попытаться найти мостки, «переходы», которые объединяют два рассматриваемых понимания инновации.

Новшество, созданная реальность – это половина дела, главное – внедрить новшество, превратить новшество в форму инновации, т.е. осуществить инновационный процесс и получить положительный результат.

Человек как реализатор инновационного процесса

Каким же потенциалом должен обладать человек, чтобы реализовать инновационный процесс? В расширенном определении потенциал личности представляет собой её ресурсный фонд, который может быть актуализирован и задействован для достижения определенного результата при благоприятных условиях развития способностей личности, а также меру возможностей личности в сфере постановки и разрешения задач её деятельности. Под потенциалом личности мы понимаем систему её возобновляемых ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов.

В психологии ресурсы рассматриваются как физические и духовные возможности человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы, и способы (стратегии) поведения для достижения целей, преодоления стресса, получения удовлетворения, жизни и деятельности.

Ресурсы, возможности и потенциалы личности могут быть представлены как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности [5: с. 84–87].

Сочетание вышеупомянутых характеристик, черт, ресурсов, возможностей трактуется Д.А. Леонтьевым как *личностный потенциал человека* или базовая индивидуальная характеристика, как стержень личности. Вместе с тем Д.А. Леонтьев отмечает, что все упомянутые понятия, имея прямое отношение к личностному потенциалу, описывают лишь отдельные его грани. Личностный потенциал представляет собой не столько базовые личностные черты и установки, сколько особенности сложной системной организации личности в целом, основанной на сложной схеме опосредствования. Личностный потенциал – интегральная характеристика уровня личностной зрелости, проявляющейся в самодетерминации личности. Одна из специфических форм проявления личностного потенциала – преодоление личностью неблагоприятных условий её развития посредством задействования самодетерминации на основе личностного потенциала [5].

Л.Г. Дикая в статье «Личностный потенциал» (ЛП) пишет, что многообразие дефиниций ЛП, представленных в психологической литературе, объясняется разнообразием парадигмальной приверженности авторов различным научным традициям. В зарубежной психологии понятие «потенциал» активно используется при изучении мотивации личности, в частности, динамических характеристик мотива, тесно связанных с энергетикой его воздействия. Так, известны «поведенческий потенциал» (теория социального научения Дж. Роттера); «потенциал активации» (или «потенциал побуждения») Д.Е. Берлайна; «потенциал реакции» К.Л. Халла. В социальной теории поля К. Левина с помощью понятия «потенция» описывается психологическая сила, действующая на субъекта по направлению к целевой области. В широком круге научных работ термин «потенциал» чаще всего используется не как специфическое научное понятие, а как синоним термина «ресурсы» или «возможности» (например, эстетический потенциал, экономический и производственный потенциал, потенциал науки, потенциал развития и т.д.). Феноменологию ЛП, отражающую его положительные эффекты или недостаточность, в разных подходах в психологии обозначают такими понятиями, как воля, сила эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие и некоторыми другими.

Кроме того, введение понятия личностного потенциала заставляет обратить внимание на тот факт, что личностные качества развиваются и проявляются в динамическом взаимодействии человека и его социокультурного окружения. С одной стороны, человек должен обладать потенциалом, включающим социально-психологические качества, способствующие его самореализации в изменяющихся профессиональных условиях, с другой стороны, проявление определенного качества требует неких социальных условий, вызывающих, поддерживающих или делающих необходимым это качество.

В личностном потенциале могут быть разные сочетания характеристик и свойств личности. Поэтому перспективным является предложение В.А. Ананьева рассматривать развитие личности человека как «цветок потенциалов» (потенциалы разума, воли, чувств, тела, общественный потенциал, креативный потенциал, духовный потенциал), связанных между собой общим смыслом, целями и технологиями, как гармоничное раскрытие потенциалов, формирующих в определенном смысле структуру личности. Каждый потенциал важен сам по себе и по-своему влияет на личность, деятельность, состояние человека, и поэтому цель любой практической работы – максимальное раскрытие каждого из этих потенциалов (компетенций) личности [12].

Проведенный анализ определений феномена адаптационного потенциала (А.Г. Маклаков, В.А. Богомолов, Н.Л. Коновалова, С.Ю. Добряк, В.А. Кулганова, Ф.Б. Березин, А.А. Налчаджян, А.А. Реан, С.Т. Посохова и др.) в контексте системного подхода позволяет выделить некоторые его общие, основные черты и показать, что, как правило, личностный адаптационный потенциал [1]:

– рассматривается как интегральная переменная, характеризующая совокупность индивидуально-психологических признаков, обусловливающих эффективность психической адаптации;

– имеет свойства сложной системы, и, соответственно, системный анализ выступает основным подходом к его исследованию;

– включает не только наличные проявления адаптационных способностей, но и латентные свойства, которые могут проявиться при изменении содержания, силы и направления воздействия адаптогенных факторов;

– определяет границы адаптационных возможностей личности и устойчивости к воздействующим факторам, содержит предпосылки к некоторому диапазону ответных адаптационных реакций;

– связан с возрастными психологическими особенностями, при этом собственная активность личности выступает в качестве условия, регулирующего меру реализации потенциальных возможностей.

Исходя из ресурсного подхода к определению потенциала, под профессиональным потенциалом специалиста понимается возобновляемая самоуправляющаяся система его внутренних ресурсов, проявляющихся в профессиональных достижениях. Ключевым качеством профессионального потенциала является его системность. С одной стороны, это позволяет разграничить понятия ресурса, резерва и потенциала, исходя из того, что потенциал включает в себя не только совокупность ресурсов, но и систему управления ими, имеющую сознательный и бессознательный уровень. С другой стороны, следуя за М.С. Каганом, можно в системе профессионального потенциала выделять: компонентно-структурный, функциональный (внутренний и внешний), исторический аспекты.

Тогда структура профессионального потенциала определяется его внутренним разделением на реализованный и нереализованный потенциалы. Реализованный профессиональный потенциал определяется профессиональным опытом специалиста и в силу процесса постоянного возобновления потенциала человека проявляется в виде накопленных в ходе профессионального развития «полезных» качеств, знаний, навыков, умений и способностей, позволяющих при воспроизводстве профессиональных ситуаций обеспечить выполнение профессиональной деятельности с заданным уровнем качества. Нереализованный профессиональный потенциал определяется ценностно-мотивационной структурой личности специалиста и определяет направления изменения профессионального потенциала. Эти изменения могут быть как реактивными, определяющимися динамикой развития профессиональной среды и изменениями объективных профессиональных требований, так и активными, преследующими задачи индивидуального развития субъекта деятельности, например на основе проявления надситуативной активности. Сочетание реализованного и нереализованного потенциала на реактивном уровне определяет тот уровень профессионализма, который А.К. Маркова относила к начальным, репродуктивным уровням. Если у специалиста профессионализм развит настолько, что позволяет в рамках профессии реализовывать надситуативную активность, то его уровень будет соответствовать высшему, творческому.

В.Н. Марков в соответствии с законом личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала, сформулированного А.А. Деркачем, анализируя интегральную взаимосвязь личностного потенциала с профессиональным потенциалом, описал феномен личностно-профессионального потенциала, который показывает иерархию мотивов и способностей. Согласно этому подходу именно психологическая специфика сложной профессиональной деятельности является своеобразным системообразующим фактором, направляющим не только развитие личностных качеств до уровня профессионально важных, но и интегрирующим различные потенциалы личности в единое целое.

Характеристика инноваций с точки зрения их потенциала (как преобразовательного, так и ресурсного) и принципа их эффективности определяет необходимость глубокой психологической проработки представлений об инновационном потенциале человека, выступающего как объектом изменений, так и субъектом инновационной активности, обусловливающего в этом качестве особенности изменений.

Опираясь на термины исследователей инновационного потенциала, мы сводим понятие к следующему. Инновационный потенциал личности представляет собой совокупность личностных качеств, способствующих принятию нестандартного решения с помощью имеющихся возможностей личности и, что особенно важно, внедрению и применению этого решения.

Инновационный потенциал – это ресурс личности, который характеризует не только инновационные способности (потенциал личности в целом является более широким понятием, чем её способности), но и возможности их реализации вне зависимости от требований культуры и социума.

Проблемой инновационного потенциала в науке занимались многие современные авторы. Среди них можно отметить труды ученых Института психологии РАН С.Р. Яголковского, А.Л. Журавлева, В.Е. Шороховой; труды томской психологической школы по психологии инновационного поведения: В.Е. Клочко, Э.В. Галажинского, О.М. Краснорядцевой и др.; исследования ученых уральской психологической школы: Н.А. Батурина, Т.Д. Ким и А.С. Науменко; работы ученых иркутской психологической школы: А.Д. Карнышева, Т.А. Тереховой, И.В. Пахно и др.

Как сущностная характеристика инновационный потенциал определяет способность человека к осмысленному, дифференцированному восприятию инноваций в образе мира, с которым он взаимодействует. Как динамическая характеристика инновационный потенциал отражает генерализи-

рованное свойство личности осуществлять активно-преобразовательный способ взаимодействия с миром, определяя перспективу отношения человека к миру и самому себе.

Акцентируя внимание на инновационном потенциале в контексте анализа его составляющих, следует отметить, что практическая психология обнаруживает недостаток представлений о способах диагностики и описания структуры инновационного потенциала личности, а также методического обеспечения его исследования.

В учебном пособии «Психология инновационного поведения» В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский дают определение основных понятий в области мотивации к инновационной деятельности [3].

Инновационное поведение – поведение, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов и инициируется не системой периодически актуализируемых (воспроизводимых) потребностей, но возникает инициативно в тех точках жизненного пространства человека, в которых сходятся между собой как минимум три фактора:

1) возможности человека, представленные его личностным, духовным, творческим, интеллектуальным потенциалом;

2) среда, отвечающая этим возможностям, т.е. размеченное ценностно-смысловыми «маркерами» пространство, в котором возможна самореализация;

3) готовность человека реализовать свои возможности «здесь и теперь».

В феноменах инновационного поведения проявляет себя особая, только человеку присущая форма перехода возможности в действительность, т.е. заявляет о себе процесс саморазвития человека. Мышление включено в этот процесс и выполняет в нем важнейшую функцию: оно опосредует процессы перестройки образа жизни и образа мира, добиваясь временного «консенсуса» между ними, необходимого для удержания человеком собственной целостности как устойчиво саморазвивающейся системы.

Инновативность человека – интегральная (системная) характеристика, включающая в себя две основные составляющие, обусловливающие инициацию (порождение) инновационного поведения: инновационный потенциал личности и мотивационную готовность к инновационному поведению.

Инновационный потенциал человека – личностный ресурс, который при соответствующих условиях может проявить себя в качестве базального основания для инициации инновационного поведения. Одним из таких условий выступает модальность эмоционально-установочного комплекса, позволяющая человеку включаться в режим саморазвития (перевода возможностей в действительность), когда в окружающей среде открывается возможность перехода в такой режим [1]. Инновационный потенциал человека можно представить состоящим из трех основных блоков, иерархически связанных между собой (рисунок). Он включает в себя [3: с. 196]:

1) личностные качества, такие как толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, ответственность, потребность в самореализации, мотивация достижения, рефлексивность, креативность (качества интеллекта, интеллектуальная инициатива);

2) компетенции, прежде всего такие как проектная компетентность, коммуникативная компетентность, информационная компетентность;

3) витальность (особенности ценностно-смысловой организации жизненного мира, жизнестойкость, суверенность, трудоспособность, мобилизационный потенциал, уровень саморегуляции, ориентация человека на определенное качество жизни).

Рисунок. Составляющие инновационного потенциала по В.Е. Клочко и Э.В. Галажинскому (2009)

В.Е. Клочко и О.М. Краснорядцева под потенциалом понимают ресурсную часть (возможности) и степень готовности человека реализовать эти возможности. «Иными словами, инновационный потенциал вбирает в себя ресурсную часть (возможности) и то, что можно было бы назвать "инновационный тонус", своего рода готовность, характеризующую устойчивость превращения потенциала (как резерва) в потенцию» [4: с. 154].

Это своего рода переход возможности с виртуального уровня её существования на уровень активного инновационного действия. На виртуальном уровне это эмоционально-установочные комплек-

сы, которые понимаются как «особые интегративные (общесистемные) образования, обеспечивающие единство человека, ситуации и деятельности в ней. Именно они определяют “устойчивую подвижность” деятельности в периоды её трансформации, осуществляя связь осознаваемых и неосознаваемых, произвольных и непроизвольных, оценочных и исполнительных компонентов зарождающейся (новой) деятельности. С ними связано “обессмысливание” элементов ситуации при формировании новых мотивов и целей, что и обусловливает деактуализацию старых и одновременно актуализацию новых смыслов и новых установок, адекватных мотивам и целям инициативно возникающего инновационного поведения» [12: с. 237]. На актуальном – рождение инновационного акта, акта сверхадаптивного, свободного, инициативного, трансцендентального. И одновременно это акт самостроительства, саморазвития, утверждения своей суверенности. Этим актом человек не только признает факт несовпадения с собой, но и утверждение себя в новом качестве через собственное усилие стать другим.

А.Д. Карнышевым и Д.В. Ушаковым в статье «Компетенции, креативность и предприимчивость как основы инновационных потенциалов личности и группы» представлена модель слагаемых инновационного потенциала личности, которая структурно содержит три составляющие: профессиональные компетенции, креативность, предприимчивость.

Инновационные потенциалы личности и группы возникают именно на пересечении всех трех кругов и требуют интеграции слагаемых каждого из них в нечто целостное. Авторами выделены слагаемые инновационных потенциалов человека и (или) группы:

I. Общие компетенции, важные при разработке инноваций:

1) понимание стратегических целей развития организации и общества;

2) способность четко видеть проблемы;

3) широта знаний;

4) хорошо сформировавшиеся умения и навыки профессиональной деятельности;

5) разносторонние интересы;

6) способность к обобщению специальных знаний;

7) способность объективно анализировать проблемы;

8) умение видеть способности других людей и использовать их для дела;

9) общительность, искусство преодолевать конфликтность ситуации;

10) высокий уровень рефлексии, эффективные навыки обратной связи;

11) высокая работоспособность.

II. Элементы одаренности и креативности в разработке инноваций:

1) гибкость ума, обширные ассоциации;

2) интуиция;

3) необычный взгляд на вещи, оригинальность;

4) богатое воображение;

5) отсутствие конформности, критическое отношение к стандартам;

6) способность видеть предмет с разных сторон;

7) способность распознавать только формирующиеся новые тенденции.

III. Предприимчивость как ресурс продвижения инноваций:

1) высокий уровень мотивации к успеху и рискам;

2) знание рынка, тенденций его развития;

3) инициативность;

4) настойчивость и последовательность;

5) отсутствие боязни ошибок;

6) готовность брать на себя ответственность;

7) способность находить новые области применения «объекта»;

8) гибкий стиль работы.

А.Д. Карнышев и Д.В. Ушаков утверждают, что модель показывает слагаемые общей компетентности субъекта инновационной деятельности. Если субъектом является группа, следовательно, содержание показанных параметров усложняется, но мало в чем меняется их суть. Конечно, не трудно понять, что содержимое модели будет разнообразным и специфичным в зависимости от профессиональной деятельности, в которую вовлечены инноваторы. В чем-то уникальным будет и их сочетание. В связи с этим более строгое и точное содержание конкретных инновационных потенциалов нуждается в тестовой и экспериментальной проверке.

Проведенные учеными-психологами Сибири исследования позволили операционализировать инновационный потенциал личности и обеспечили дальнейшее рассмотрение этой актуальной проблемы в теории и практике современной психологии.

Список источников

1. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности : дис. … канд. психол. наук : 19.00.04. Одесса, 2003. 568 с.

2. Карнышев А.Д. Экономическая психология и содержательный анализ инноваций // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции : материалы Десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.Д. Карнышева. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. 574 с.

3. Клочко В.Е., Галажинский Э.В Психология инновационного поведения. Томск : Том. гос. ун-т, 2009. 240 с.

4. Клочко В.Е., Краснорядцева О.М. Особенности операционализации понятия «Инновационный потенциал личности» // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 2. С. 151–154.

5. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы её формирования. Новосибирск : Новосиб. полиграфкомбинат, 2002. 264 с.

6. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Москва : Наука, 1984. 349 с.

7. Мамардашвили М.К. Эстетика мышления. Москва : Моск. школа полит. исслед., 2000. 412 с.

8. Маслоу А. Психология бытия. Москва : Рефл-бук-К. : Ваклер, 1997. 135 с.

9. Пригожин А.И. Нововведение: стимулы и препятствия. Москва : ИПЛ, 1989. 271 с.

10. Терехова Т.А. Эмпирическое исследование проявления инновационного потенциала личности в зависимости от исполнения социальной роли // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 2. С. 32.

11. Терехова Т.А., Пахно И.В. Инновационный потенциал личности: психологические исследования. Хабаровск : КГБОУ ДПО ХКИППКСПО, 2014. 228 с.

12. Торндайк Э.Л. Принципы обучения, основанные на психологии. Москва : Работник просвещения, 1926. 95 с.

References

1. Vlasenko Yu.A. Psychological analysis of the innovative potential of the individual : dis. … cand. psychol. sciences : 19.00.04. Odessa, 2003. 568 p. (In Russ.).

2. Karnyshev A.D. Economic psychology and the substantive analysis of innovations // Economic psychology: current research and innovative trends : materials of the Tenth Jubilee. international scientific and practical conference / edited by A.D. Karnyshev. Irkutsk : Publishing House of the Baikal State University of Economics and Law, 2009. 574 p. (In Russ.).

3. Klochko V.E., Galazhinsky E.V. Psychology of Innovative Behavior. Tomsk : Tomsk State University, 2009. 240 p. (In Russ.).

4. Klochko V.E., Krasnoryadtseva O.M. Features of the Operationalization of the Concept of "Innovative Potential of an Individual" // Bulletin of Tomsk State University. 2010. No. 2. P. 151–154. (In Russ.).

5. Leontiev V.G. Motivation and Psychological Mechanisms of Its Formation. Novosibirsk : Novosib. Poligrafkombinat, 2002. 264 p. (In Russ.).

6.Lomov B.F. Methodological and theoretical problems of psychology. Moscow : Nauka, 1984. 349 p. (In Russ.).

7. Mamardashvili M.K. Aesthetics of thinking. Moscow : Mosk. The school is being watered. research, 2000. 412 p. (In Russ.).

8. Maslow A. Psychology of being. Moscow : Refl-book-K. : Wacker, 1997. 135 p. (In Russ.).

9. Prigozhin A.I. Innovation: Stimuli and Obstacles. Moscow : IPL, 1989. 271 p. (In Russ.).

10. Terekhova T.A. Empirical Research of the Manifestation of the Innovative Potential of an Individual Depending on the Performance of a Social Role // Izvestiya of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law). 2013. No. 2. P. 32. (In Russ.).

11. Terekhova T.A., Pakhno I.V. Innovative Potential of an Individual: Psychological Research. Khabarovsk : KGBOU DPO KhKIPPKSPO, 2014. 228 p. (In Russ.).

12. Thorndike E.L. Principles of Learning Based on Psychology. Moscow : Rabotnik Prosveshcheniya, 1926. 95 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Т.А. Терехова – доктор психологических наук, профессор;
И.В. Пахно – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the authors

T.A. Terekhova is Doctor of Psychological Sciences, Professor;
I.V. Pakhno is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 23–27
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 23–27

Научная статья
УДК 331.546:629.7
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-23-27

К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ ЛЮДЕЙ-ОПЕРАТОРОВ (АВИАДИСПЕТЧЕРОВ)

Наталья Эдуардовна Ревенко

Филиал «Аэронавигация Дальнего Востока», Хабаровск, Россия, natalya.revencko@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные подходы к понятию «профессиональная надежность». Подняты вопросы создания системы психологического обеспечения профессиональной надежности авиадиспетчеров в условиях динамично меняющейся среды.

Ключевые слова: профессиональная надежность, человеческий фактор, психологическое обеспечение, авиадиспетчеры, система «человек–машина», люди-операторы

Original article

ON THE RELEVANCE OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR PROFESSIONAL RELIABILITY OF OPERATORS (AIR TRAFFIC CONTROL)

Natalia E. Revenko

Branch “Far East Air Navigation“, Khabarovsk, Russia, Natalya.revencko@yandex.ru

Abstract. The article discusses the main approaches to the concept of professional reliability. The issues of creating a system of psychological support for the professional reliability of air traffic controllers in a dynamically changing environment are raised.

Keywords: professional reliability, human factor, psychological support, air traffic controllers, human-machine system, and human operators

Введение

В большинстве прогрессивных стран повышение интереса к изучению роли человеческого фактора неуклонно возрастает. Современные руководители понимают важность оценки профессиональной пригодности принимаемых на работу сотрудников и обеспечения их профессионального становления и роста. Особенно актуально это для стратегических отраслей, где производственная деятельность сотрудников связана с высокой ответственностью принимаемых сотрудниками решений, которые могут повлиять на жизнь большого количества людей. Исследования самого человеческого фактора начались в начале XX в., когда взаимодействие со сложными техническими устройствами стали рассматривать как систему «человек–машина». Поначалу вопрос о надежности больше относился к работе техники, т.е. к техническому фактору, так как сама техника была ещё не очень совершенной. Но затем акцент внимания сместился на человеческий фактор, поскольку оказалось, что он может существенно влиять на эффективность работы системы в целом. Человеческий фактор отличается вариативностью, а это значит, что человек может выступить как элемент, повышающий надежность системы «человек–машина», так и как элемент ненадежности.

Сегодня человеческий фактор следует понимать как совокупность индивидуальных и присущих профессиональному контингенту в целом качеств человека, которые проявляются в конкретных условиях функционирования системы, оказывая влияния на её эффективность и надежность [10: с. 21]. Поэтому одно из понятий, связанных с человеческим фактором, – это профессиональная надежность.

Вопросы надежности выполнения профессиональных задач специалистом и её обеспечения являются предметом междисциплинарно-психологических исследований. Их научная разработка началась в технических науках в 50-е гг. XX в. в контексте теории надежности социотехнических систем и определения ведущей роли специалиста в них (Ю.К. Беляев, А.И. Берг, Б.В. Гнеденко, А.Д. Соловьев, Я.М. Сорин, И.А. Ушаков и др.). Это потребовало изучения надежности в части, касающейся физиологии, психологии, педагогики и других отраслей науки [19].

© Ревенко Н.Э., 2025

В 60–70-х гг. XX в. сущностью надежности определялась сохраняемость, устойчивость оптимальных рабочих параметров; системность; запас прочности, а содержанием – способность специалиста сохранять стабильность своих основных психологических и моторных параметров в условиях монотонии, внезапно возникающих осложнений (А.И. Губинский, Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицын и др.). Уже в первом психологическом исследовании надежности оператора обоснована роль контроля и самоконтроля в её повышении (Г.С. Никифоров). В дальнейшем протехнический подход в исследованиях (главным образом в силовых структурах) уступил место профессионально-психологическому [19].

В 80–90-е гг. XX в. были обобщены теоретико-прикладные разработки психологии надежности специалиста (В.А. Бодров, В.Н. Орлов) [1]. Развиты научные подходы к её достижению в ряде прикладных отраслей психологии и научных специальностей (авиационной, К.В. Фирсов; военно-морской, С.А. Быстров; социальной, С.В. Сарычев и т.д.). В них, среди прочего, отчетливо обозначены профессиональная, функциональная, социально-психологическая и другие составляющие надежности [19].

В 2000–2010-е гг. весомый вклад внесли концептуальные исследования по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности операторов (А.А. Благинин) [2], прогнозированию надежности деятельности специалистов (В.Ю. Рыбников) [19].

Психологическая проблематика надежности специалиста рассматривается в концептуальных исследованиях в других отраслях наук: медицинских (В.А. Пономаренко), биологических (В.Ю. Щебланов), военных (С.Н. Колючкин*),* философских (А.А. Пископпель), экономических (Г.В. Двас, А.Н. Фурманков), технических (В.Н. Рисухин, З.И. Губонина, В.Д. Поздняков, Г.А. Квашнина) [19].

Проблема психологического обеспечения надежности деятельности операторов имеет достаточно проработанные теоретические основы и практические результаты благодаря исследованиям В.А. Бодрова, Е.П. Ильина, Б.Ф. Ломова, В.Л. Марищука, В.Н. Машкова, Г.С. Никифорова, В.А. Пономаренко, В.П. Третьякова, Н.И. Фролова, В.Ю. Щебланова, А.А. Благинина и многих других авторов. Серьезное внимание проблематике надежности специалиста уделяется за рубежом. Её различные аспекты разрабатываются с философско-психологических позиций бихевиоризма, когнитивной психологии, прагматизма и т.д. Они реализуются в наиболее значимых видах деятельности в рамках ведомственных мероприятий типа Human/Personnel Reliability Programs программ надежности человека/персонала и др. (В.М. Крук) [19].

В трактовке понятия психологической надежности исследователи отмечают определенные аспекты:

– безошибочность выполнения определенной работы в определенных условиях (В.С. Мансуров, Г.В. Суходольский);

– способность к сохранению требуемых качеств в условиях возможного усложнения обстановки (Н.Д. Завалова, В.А. Пономаренко);

– вероятность временного периода безотказной работы (В.С. Карповник);

– способность к сохранению оптимальных рабочих параметров в экстремальных условиях работы (Е.А. Милерян);

– способность к преодолению непредсказуемых событий в ходе работы, требующих экстренного выбора и исполнения управляющих воздействий в условиях жесткого дефицита времени на фоне развивающихся функциональных состояний утомления, эмоционального напряжения (Ю.А. Конюшкин, Л.С. Нерсесян).

Однако, несмотря на разработанность феномена профессиональной надежности, концептуальных исследований модели профессиональной надежности и её психологического обеспечения специалистов УВД (авиадиспетчеров) не проводилось. А данная профессия является одной из центральных в авиационной отрасли. Авиадиспетчер принимает меры для поддержания безопасности полетов, в том числе при возникновении сложной ситуации в воздухе и особых случаях полета, путем обеспечения безопасных интервалов продольного, вертикального и бокового эшелонирования. Специалисты также осуществляют контроль за работой средств радиотехнического оборудования и связи, направляют при необходимости воздушные суда на запасные аэродромы, оказывают помощь экипажам при попадании воздушных судов в опасные для полетов метеоусловия – грозовые фронты, циклоны. Работа авиадиспетчеров связана с высокой ответственностью, стрессоустойчивостью, бдительностью и рядом других психологических и психофизиологических качеств личности. Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что вопрос проведения исследований в данном направлении назрел. Необходимость изучения модели профессиональной надежности и её психологического обеспечения обусловлена сегодня рядом причин:

– возникновением по мере совершенствования технических устройств и появления комплексных систем «человек–машина» вопроса оптимизации

модели профессиональной надежности с учетом возможностей человека как элемента этой системы;

– развитием БПЛА;

– развитием искусственного интеллекта;

– высокой скоростью современной профессиональной динамики;

– недостаточной разработанностью проблемы надежности специалиста в области УВД и потребностью разработки её психологического обеспечения;

– необходимостью системного подхода к обеспечению профессиональной надежности специалистов в области УВД;

– составлением прогноза профессиональной надежности в условиях заданного временного отрезка при наличии помех и профессионального стресса;

– необходимостью систематизации психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности для достижения профессиональной надежности;

– потребностями дальнейшего развития данной темы в психологии труда;

– высокой востребованностью практической реализации.

Заключение

Профессиональные знания, умения и навыки играют важную роль в профессиональной надежности, но в современных реалиях возрастает роль актуализации модели профессиональной надежности специалистов в области УВД (авиадиспетчеров), разработка новых методик её диагностики и методов психологического обеспечения.

• Важно, чтобы в отрасли согласованно действовали система мер профессионально-психологического отбора, система профессионально-личностного развития, система психологического обеспечения. Это позволит целостно и комплексно осуществлять психологическое обеспечение профессиональной надежности. При этом требуется учесть согласованность диагностических методик, применяемых при профессионально-психологическом отборе, с задачами профессионально-личностного развития.

• Психодиагностические комплексы, в свою очередь, должны определять готовность потенциала личности (качества-детерминанты) к формированию профессиональных, влияющих на профессиональную надежность качеств личности.

• Мероприятия требуется разрабатывать адресно, с учетом особенностей профессиональной деятельности, её задач и условий, адаптировать к нашей социокультурной среде. Это важно учитывать как при создании/формировании психодиагностических батарей, так и при осуществлении психологического обеспечения профессиональной надежности специалистов в области УВД (авиадиспетчеров).

• Психологическое обеспечение должно представлять комплекс мероприятий, направленных на создание условий для совершенствования каких-либо сторон деятельности и/или личности специалиста и быть циклическим.

Список литературы

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 3 / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. Москва : Институт психологии РАН, 2011. 399 с.

2. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность : человек в системах управления техникой. Москва : Институт психологии РАН, 1998. 228 с.

3. Благинин А.А. Психофизиологическое обеспечение надежности профессиональноой деятельности операторов сложных эргатических систем : дис. … д-ра психол. наук : 19.00.03. Санкт-Петербург, 2005. 350 с.

4. Булка А.П. Система организации психофизиологических мероприятий в Вооруженных силах Российской Федерации : дис. ... д-ра мед. наук : 19.00.02. Санкт-Петербург, 2011. 309 с.

5. Глебова Е.В. Снижение риска аварийности и травматизма в нефтегазовой промышленности на основе модели профессиональной пригодности операторов : дис. ... д-ра техн. наук : 05.26.03. Москва, 2009. 330 с.

6. Давиденко А.В. Готовность к саморегуляции психических состояний сотрудников службы безопасности РФ в процессе выполнения оперативно-служебной деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Сочи, 2007. 187 с.

7. Жовнерчук Е.В. Система психопрофилактики информационного стресса специалистов операторского профиля : дис. ... д-ра мед. наук : 14.03.11. Москва, 2012. 356 с.

8. Зиньковская С.М. Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. Москва, 2007. 328 с.

9. Крук В.М. Психология надёжности специалиста: история и современность // Вестник Московского государственного областного университета : Электронный журнал. 2011. № 1. С. 150–158.

10. Лапа В.В. , Пономаренко В.А., Чунтул А.В. Психофизиология безопасности полетов. Москва : МОО «Ассоция журналистов, пишущих на правоохранительную тематику», 2013. 396 с.

11. Леонова А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2007. Вып. 3. С. 69–81. ISSN 0137-0936.

12. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональное состояние человека в трудовой деятельности. Москва : Изд-во Московского университета, 1981. 112 с.

13. Маркелова Т.В. Теоретико-методологические основы заблаговременной устойчивости будущих офицеров запаса к условиям военно-профессиональной деятельности : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Москва, 2011. 280 с.

14. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления // Инженерная психология. 1964. С. 358–367.

15. Родыгина Ю.К. Медико-психологические и нейробиологические детерминанты профессиональной деятельности человека в экстремальных условиях : дис. ... д-ра мед. наук : 19.00.04 . Санкт-Петербург, 2011. 292 с.

16. Родионова Е.А. Надежность персонала как составляющая надежности человеко-машинной системы // Вестник Костромского государственного университета. 2006. Т. 12, вып. 4. С. 65–68. ISSN 1998-0817.

17. Симонова Н.Н., Мастренко А.С., Султанова Ф.Р., Губайдулина Л.М., Барабанщикова В.В. Личностная надежность спасателей МЧС и их профессиональная успешность //Вестник Московского университета. 2020. № 14. С. 221–250.

18. Стрелков Ю.К. Психологическое содержание штурманского труда в авиации : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Москва, 1992. 34 с.

19. Федотов А.Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надежности специалиста силовых структур : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03. Москва, 2020. 548 с.

20. Федотов А.Ю. Проблемы надежности в рамках различных типов научной рациональности // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. Вып. 4 (71). С. 24–28. ISSN 1999-6241.

21. Шевяков А.В. Психофизиологические характеристики деятельности операторов АЭС как фактор аварийности // Физиология человека. 2005. № 5. С. 135–141.

References

1. Actual Problems of Occupational Psychology, Engineering Psychology, and Ergonomics. Issue 3 / Edited by V.A. Bodrov and A.L. Zhuravlev. Moscow : Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2011. 399 p. (In Russ.).

2. Bodrov V.A., Orlov V.Ya. Psychology and Reliability: Human Factors in Technical Control Systems. Moscow : Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 1998. 228 p. (In Russ.).

3. Blaginin A.A. Psychophysiological Support of the Reliability of Professional Activity of Operators of Complex Ergonomic Systems : Doctoral Dissertation in Psychology : 19.00.03. St. Petersburg, 2005. 350 p. (In Russ.).

4. Bulka A.P. System of Organizing Psychophysiological Activities in the Armed Forces of the Russian Federation : dissertation ... Doctors of Medical Sciences : 19.00.02. St. Petersburg, 2011. 309 p. (In Russ.).

5. Glebova E.V. Reducing the Risk of Accidents and Injuries in the Oil and Gas Industry Based on a Model of Professional operator suitability : dissertation ... Doctor of Technical Sciences : 05.26.03. Moscow, 2009. 330 p. (In Russ.).

6. Davidenko A.V. Readiness for self-regulation of mental states of employees of the Russian Federation Security Service in the course of performing operational and service activities : dissertation ... Candidate of Psychological Sciences : 19.00.01. Sochi, 2007. 187 p. (In Russ.).

7. Zhovnerchuk E.V. System of psychoprophylaxis of information stress of specialists of the operator profile : dissertation ... Doctors of Medical Sciences : 14.03.11. Moscow, 2012. 356 p. (In Russ.).

8. Zinkovskaya S.M. Systemic Study of the Human Factor in Dangerous Professions : dissertation ... Doctor of Psychology : 19.00.01. Moscow, 2007. 328 p. (In Russ.).

9. Kruk V.M. The Psychology of a Specialist's Reliability: History and Modernity // Bulletin of the Moscow State Regional University : Electronic Journal. 2011. No. 1. P. 150–158. (In Russ.).

10. Lapa V.V. , Ponomarenko V.A. , Chuntul A.V. Psychophysiology of Flight Safety. Moscow : MOO "Association of Journalists Writing on Law Enforcement Issues", 2013. 396 p. (In Russ.).

11. Leonova A.B. Mental Reliability of a Professional and Modern Technologies of Stress Management // Bulletin of Moscow University. Series 14. Psychology. 2007. Issue 3. P. 69–81. ISSN 0137-0936. (In Russ.).

12. Leonova A.B., Medvedev V.I. Functional State of a Person in Work. Moscow : Moscow University Press, 1981. 112 p. (In Russ.).

13. Markelova T.V. Theoretic and methodological foundations of the advanced stability of future reserve officers to the conditions of military professional activity: dissertation ... of the doctor of psychological sciences : 19.00.03. Moscow, 2011. 280 p. (In Russ.).

14. Nebylitsyn V.D. Operator reliability in a complex control system // Engineering psychology. 1964. P. 358–367. (In Russ.).

15. Rodygina Yu.K. Medical, psychological and neurobiological determinants of human professional activity in extreme conditions : dissertation ... Doctors of Medical Sciences: 19.00.04. St. Petersburg, 2011. 292 p. (In Russ.).

16. Rodionova E.A. Personnel Reliability as a Component of Human-Machine System Reliability // Vestnik of Kostroma State University. 2006. Vol. 12, no. 4. P. 65–68. ISSN 1998-0817. (In Russ.).

17. Simonova N.N., Mastrenko A.S., Sultanova F.R., Gubaidulina L.M., Barabanshchikova V.V. Personal Reliability of Emergency Situations Rescuers and Their Professional Success // Bulletin of Moscow University. 2020. No. 14. P. 221–250. (In Russ.).

18. Strelkov Yu.K. Psychological Content of Navigator's Work in Aviation : abstract of dissertation ... Doctor of Psychological Sciences : 19.00.03. Moscow, 1992. 34 p. (In Russ.).

19. Fedotov A.Yu. Psychological Support for the Professional Reliability of Specialists in Power Structures : dissertation ... Doctor of Psychological Sciences : 19.00.03. Moscow, 2020. 548 p. (In Russ.).

20. Fedotov A.Yu. Problems of reliability within the framework of various types of scientific rationality // Psychopedagogy in law enforcement agencies. 2017. Issue 4 (71). P. 24–28. ISSN 1999-6241. (In Russ.).

21. Shevyakov A.V. Psychophysiological Characteristics of Nuclear Power Plant Operators' Activities as a Factor of Accident Risk // Human Physiology. 2005. No. 5. P. 135–141. (In Russ.).

Информация об авторе

Н.Э. Ревенко – ведущий психолог Хабаровского ЦОВД.

Information about the author

Revenko N.E. is Leading Psychologist of the Khabarovsk Central Department of Internal Affairs.

Статья поступила в редакцию 25.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 25.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 28–35
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 28–35

Научная статья
УДК 159.9.072
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-28-35

СПЕЦИФИКА АССОЦИАТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ДОБРОВОЛЬЦА (ВОЛОНТЁРА) В ГРУППАХ ВОЛОНТЁРОВ И НЕ ВОЛОНТЁРОВ

Яна Игоревна Флах

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия, suivre@ya.ru, https://orcid.org/0009-0002-8284-6837

Аннотация. В статье представлены результаты сравнительного анализа ассоциативного оценивания характеристик личности добровольца (волонтёра) в группах волонтёров и не волонтёров. Статья базируется на анализе литературных источников по изучаемой проблеме, показавшем недостаточность данных в изучении специфики представлений о личности добровольца (волонтёра) в группах людей, являющихся активными участниками помогающей деятельности, и людей, не занятых в добровольчестве (волонтёрстве). Исследование проведено посредством ассоциативного эксперимента, респондентам предлагалось сформулировать ассоциации на предъявленный стимул «личностные качества, присущие добровольцу (волонтёру)». Выборку составили 160 человек в возрасте от 20 до 65 лет (M = 34,19, SD = 9,96), профессионалы и студены, из них 80 волонтёров, 80 не волонтёров. Научная новизна исследования заключается в осуществлении сравнительного анализа ассоциативных представлений в группах респондентов в зависимости от опыта участия в помогающей деятельности. По результатам исследования определены отличия в структурах семантической оценки личностных качеств участников добровольчества (волонтёрства) в группах волонтёров и не волонтёров. Респонденты не волонтёры определяют личностные качества, присущие участникам добровольческой (волонтёрской) деятельности в первую очередь с позиции этических ценностей (37,18 %), следующими группами выявлены: нравственные (35,68 %), профессиональные (11,56 %) и волевые (11,56 %) характеристики, категория коммуникативных качеств (4,02 %). Группа волонтёров выделяет важными качествами участников помогающей деятельности нравственные ценности, проявляющиеся в альтруистической направленности людей, занятых в добровольчестве (волонтёрстве) (41,08 %), следующими категориями выделены: этические (30,27 %), коммуникативные (10,81 %), профессиональные (10,27 %) и волевые (7,57 %) качества личности. Результаты исследования могут быть использованы в работе благотворительных организаций в целях набора, обучения, удержания людей в добровольчестве (волонтёрстве), грамотном планировании деятельности. Материалы работы могут быть полезны в составлении образовательных программ с целью разработки учебных моделей подготовки будущих специалистов, а также формирования необходимых компетенций учащихся и выпускников.

Ключевые слова: альтруистическая направленность, волонтёр, волевые качества, коммуникативные качества, личностные качества, этические качества, нравственные качества, профессиональные качества

Original article

THE SPECIFICS OF ASSOCIATIVE ASSESSMENT OF THE PERSONAL QUALITIES OF A VOLUNTEER IN GROUPS OF VOLUNTEERS AND NOT VOLUNTEERS

Yana I. Flakh

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia, suivre@ya.ru, https://orcid.org/0009-0002-8284-6837

Abstract. The article presents the results of a comparative analysis of the associative assessment of the personality characteristics of a volunteer in groups of volunteers and not volunteers. The article is based on an analysis of literary sources on the problem under study, which showed a lack of data in studying the specifics of ideas about the personality of a volunteer in groups of people who are active participants in helping activities and people who are not engaged in volunteering. The study was conducted through an associative experiment; the respondents were asked to formulate associations for the presented incentive "personal qualities inherent in a volunteer". The sample consisted of 160 people aged 20 to 65 (M = 34,19, SD = 9,96), professionals and students, including 80 volunteers and 80 non-volunteers. The scientific novelty of the study lies in the comparative analysis of associative representations in groups of respondents, depending on the experience in helping activities. According to the results of the study, differences in the structures of semantic assessment of the personal qualities of volunteers in groups of volunteers and not volunteers were identified. Non-volunteer respondents mainly define the personal qualities inherent to participants in volunteer activity

© Флах Я.И., 2025

from the perspective of ethical values (37.18 %), with the following groups identified: moral (35.68 %), professional (11.56 %), and willpower (11.56 %) characteristics, along with a category of communicative qualities (4.02 %). The volunteer group highlights important qualities of participants in helping activities, emphasizing moral values expressed in the altruistic orientation of individuals engaged in volunteering (41.08 %), followed by categories of ethical (30.27 %), communicative (10.81 %), professional (10.27 %), and willpower (7.57 %) qualities. The results of the research can be utilized by charitable organizations for recruitment, training, and retention of individuals in volunteering, as well as for effective planning of activities. The materials of this work may be useful in developing educational programs aimed at creating educational models for training future professionals and fostering the necessary competencies in students and graduates.

Keywords: altruistic orientation, volunteer, volitional qualities, communicative qualities, personal qualities, ethical qualities, moral qualities, professional qualities

Введение

На сегодняшний день в Российской Федерации добровольческая (волонтёрская) деятельность является особо актуальной и востребованной обществом. В настоящее время в рамках ГБУ «Мосволонтёр» города Москвы развиваются и поддерживаются 14 направлений добровольчества (волонтёрства): социальное, экологическое, культурное, событийное, спортивное, патриотическое, инклюзивное, волонтёрство в сфере охраны здоровья, волонтёрство в сфере общественной безопасности, медиаволонтёрство, зооволонтёрство, волонтёры-рекрутеры, корпоративное, «серебряное», открываются новые направления помощи. Объектами деятельности добровольцев (волонтёров) выступают люди, нуждающиеся в помощи (дети, взрослые, пожилые, больные, инвалиды, ветераны и др.), а также живая природа (животные, деревья, водоёмы и др.), окружающая среда и культурно-историческое наследие.

В добровольческую (волонтёрскую) деятельность вовлечены представители разных возрастных категорий и социальных групп граждан нашей страны. Численность участников помогающей деятельности увеличивается с каждым годом, по данным сайта Добро.рф, количество зарегистрированных на одноимённой платформе добровольцев (волонтёров) составляет более 8,8 млн человек. По данным сайта Мосволонтёр, чаще добровольцами (волонтёрами) становятся женщины. Так, в московском регионе 80 % от общего числа участников помогающей деятельности составляют москвички, мужчин, занятых в данной практике, значительно меньше.

Добровольчество (волонтёрство) является взаимовыгодной практикой как для получателей помощи, так и для самих участников помогающей деятельности. В добровольческой (волонтёрской) деятельности важными являются личностные качества, нежели знания, навыки и квалификация. В первую очередь – это альтруистическая направленность личности, заключающаяся в желании помогать людям и обществу, небезразличие, сострадание, терпение, а также способность принимать других такими, какие они есть. Участие в данной практике позволяет проявить социальную активность и выразить свою гражданскую позицию в решении актуальных социально значимых проблем общества. Преимущество участия в добровольчестве (волонтёрстве) заключается в том, что оно даёт моральное удовлетворение и ощущение собственной значимости и нужности обществу, что является немаловажным в жизни человека. Участники помогающей деятельности получают возможность самореализации и развития, практические навыки и опыт коммуникации, расширяется их кругозор и круг общения.

Краткий обзор литературы

Актуальные исследовательские работы отечественных авторов направлены на изучение психологической готовности студентов к участию в добровольчестве (волонтёрстве), их подготовки, внедрения данной практики в образовательный процесс. Исследуется предрасположенность студентов к волонтёрству, психологическая готовность к деятельности с учётом ценностно-смысловых, коммуникативных, эмоционально-волевых и мотивационных компонентов [1]. Внедряются в процесс профессионального обучения методы изучения и формирования гражданских и патриотических ценностных ориентаций студентов – будущих специалистов в различных сферах деятельности [2]. Проводится анализ мероприятий вузов по воспитательной работе в сфере волонтёрства. Изучается опыт реализации программ по формированию и развитию готовности студентов и специалистов системы образования к участию в волонтёрской деятельности (в том числе в дистанционном формате). В программы подготовки входят: формирование и развитие представлений о нормативно-правовых и этических основаниях волонтёрской деятельности в РФ; развитие практических навыков в области организации и реализации волонтёрских мероприятий и проектов; развитие личностных компетенций участников волонтёрской деятельности; знакомство с образцами успешной психолого-педагогической практики в области развития психологической культуры населения [3; 4].

Предлагаются возможности разработки модели дистанционного курса обучения для подготовки волонтёров [5].

Рассматриваются значение мотивов в контексте добровольческой (волонтёрской) деятельности, такие как внутренняя, связанная с личными ценностями и убеждениями, и внешняя, обусловленная признанием и материальными стимулами [6].

Проводится сравнительный анализ представлений о личности добровольца в сознании волонтёров и студентов-психологов. Определено, что социальные волонтёры предстают как альтруисты, эмпатийные, добродушные и коммуникабельные личности; инклюзивные волонтёры – как ответственные, добродушные и толерантные; событийные волонтеры – как организованные, активные и коммуникабельные индивиды. Экстремальных добровольцев отличает жизнестойкость, самоконтроль и критичность мышления. Установлено, что обе группы имеют согласованное представление о профессионально важных качествах волонтёров [7].

Актуальные зарубежные исследования направлены на изучение влияния семейного статуса и состава семьи на добровольческую (волонтёрскую) деятельность. Отмечается, что семейное волонтёрство составляет значительную долю от общего числа волонтёрских инициатив, и почти половина семейных волонтёров – это двое взрослых партнёров [8].

Изучается мотивационная составляющая добровольцев (волонтёров), исследователи относят к мотивационным факторам добровольчества (волонтёрства) ценности, понимание, развитие, карьеру, стимулы, государственную поддержку, социальные и демографические факторы [9]. В рамках ряда исследований выявлена связь мотивации к волонтёрской деятельности с индивидуальными ценностями добровольцев (волонтёров) [10].

Проводятся исследования, направленные на изучение социальных представлений об официальных и спонтанных волонтёрских инициативах в контексте управления рисками социально-природных катастроф. Социальная репрезентация отражает сильную ориентацию официальных волонтёров на ценности и сотрудничество и сосредоточено на социальном капитале, для спонтанных волонтёров характерна направленность на просоциальные ценности (эмоции и героические поступки), связанные с волонтёрством) [11].

Рассматривается вероятность участия в гуманитарном добровольчестве (волонтёрстве) людей в связи с изменениями жизненного цикла, изучается продолжительность вовлечённости в деятельность на протяжении длительного периода времени. Определено, что состав волонтёров в гуманитарных организациях непостоянен, поэтому ядро постоянных волонтёров невелико, а изменения в жизни людей напрямую не связаны с решением о начале занятия волонтёрской деятельностью [12].

Изучается влияние внешнего регулирования и внутренней мотивации на вовлечённость добровольцев (волонтёров) в помогающую деятельность. Определено, что внешнее регулирование сокращает количество времени, отводимого участниками данной практики на добровольческую (волонтёрскую) деятельность, что увеличивает текучесть кадров за счёт поверхностного участия; внутренняя мотивация, напротив, увеличивает количество времени, которое добровольцы (волонтёры) посвящают волонтёрской деятельности, и снижает текучесть кадров за счёт глубокого участия [13].

Несмотря на возрастающее количество работ, направленных на изучение добровольчества (волонтёрства), основная часть исследований по данной тематике посвящена преимущественно изучению психологических характеристик, мотивов участия и социальному обучению добровольцев (волонтёров). В нашем исследовании проводится экспликация ассоциативных представлений о личностных качествах, присущих добровольцам (волонтёрам), в представлении самих участников помогающей деятельности и людей, не имеющих опыта участия в добровольчестве (волонтёрстве).

Метод и методики

Цель исследования – изучение специфики ассоциативных представлений о личностных качествах добровольца (волонтёра) в группах респондентов с опытом участия в добровольческой (волонтёрской) деятельности и людей, не имеющих такого опыта. Исследование проведено посредством ассоциативного эксперимента, где участникам исследования предлагалось сформулировать ассоциации на предъявленный стимул – «личностные качества, присущие добровольцу (волонтёру)». Сбор данных осуществлялся в онлайн формате с помощью Google-forms. Обработка полученных результатов проводилась с использованием контент-анализа и сравнительного анализа. Выборку составили 160 человек, среди них 30 (18,75 %) мужчин и 130 (81,25 %) женщин. Средний возраст респондентов – 34 года (SD = 9,96). В группу волонтёров вошли 80 человек, среди них 90 % работающие граждане, в том числе респонденты, совмещающие выполнение трудовых обязанностей с добровольческой (волонтёрской) деятельностью – 51,25 %, и респонденты, совмещающие работу с обучением и участием в добровольческой (волонтёрской) практике, – 17,5 %. Студен-

ты, совмещающие обучение с участием в добровольчестве (волонтёрстве), составляют 10 %. Среди них 15 мужчин и 65 женщин. Средний стаж участия в деятельности – 4,6 года, у всех участников группы есть волонтёрская книжка. Группу не волонтёров составили 80 человек, жителей Российской Федерации, из них 87,5 % трудоустроенные граждане, осуществляющие профессиональную деятельность в коммерческих организациях, из них совмещают профессиональную деятельность с обучением 38,75 % респондентов; и 12,5 % группы составили студенты, всего 15 мужчин и 65 женщин. Обе группы участников исследования имеют схожие социально-демографические параметры.

Результаты

Среди полученных ассоциативных характеристик о качествах, присущих добровольцам (волонтёрам), в группе респондентов-волонтёров было получено 185 понятий, самыми часто используемыми словами стали: *доброта* (N = 20), *отзывчивость* (N = 17), *сострадание* (N = 16), *ответственность* (N = 16), *готовность помочь* (N = 10), *коммуникабельность* (N = 10), определяющие альтруистические, этические и коммуникативные качества личности добровольца (волонтёра). Полученные данные были сгруппированы, проранжированы и выделены в ассоциативные группы (табл. 1).

Таблица 1

Семантические категории представлений о качествах, присущих добровольцу (волонтёру), в группе волонтёров (N = 80)

Ассоциативные представления	Количество наблюдений	%, количество наблюдений	Ранг
Категория «Нравственные качества»			
Отзывчивость	17	41,08 %, N = 76	1
Сострадание	16		
Готовность помочь	10		
Терпимость	6		
Бескорыстие	4		
Внимательность	4		
Милосердие	4		
Толерантность	4		
Человеколюбие	3		
Дружелюбие	2		
Альтруизм	1		
Заботливость	1		
Безвозмездность	1		
Неравнодушие	1		
Поддержка	1		
Человечность	1		

Оончание табл 1

Ассоциативные представления	Количество наблюдений	%, количество наблюдений	Ранг
Категория «Этические качества»			
Доброта	20	30,27 %, N = 56	2
Ответственность	16		
Добросердечность	8		
Честность	4		
Порядочность	4		
Вежливость	2		
Патриотизм	1		
Скромность	1		
Категория «Коммуникативные качества»			
Коммуникабельность	10	10,81 %, N = 20	3
Открытость	7		
Искренность	3		
Категория «Профессиональные качества»			
Трудолюбие	6	10,27 %, N = 19	4
Пунктуальность	5		
Активность	2		
Добросовестность	2		
Выносливость	1		
Интерес	1		
Компетентность	1		
Оперативность	1		
Категория «Волевые качества»			
Стрессоустойчивость	6	7,57 %, N = 14	5
Инициативность	2		
Самоорганизация	2		
Сила воли	2		
Осознанность	1		
Мужество	1		

Как видно из табл. 1, для группы волонтёров понятия, характеризующие качества личности добровольцев (волонтёров), весьма разнообразны, на основании полученных ответов составлены ассоциативные категории, представленные в следующем порядке. Первая категория «*нравственные качества*» представлена альтруистической направленностью по отношению к окружающим и миру и составлена из таких характеристик, как: отзывчивость, сострадание, готовность помочь (N = 76, ранг 1). Вторая категория представлена *этическими качествами,* такими как доброта, ответственность, добросердечность (N = 56, ранг 2). Третья категория «*коммуникативные качества*» представлена понятиями «коммуникабельность», «открытость», «искренность», что определяет ценности общения и направленность на социальное взаимодействие респондентов – участников добровольческой (волонтёрской) деятельности (N = 20, ранг 3). Четвёртая категория «*профессиональные*

качества» составлена такими характеристиками, как трудолюбие, пунктуальность, активность (N = 19, ранг 4). В пятую категорию выделены *волевые качества*, наиболее важными являются стрессоустойчивость, инициативность и самоорганизация (N = 14, ранг 5).

В группе респондентов не волонтёров выделено 199 определений. Самыми часто используемыми при ответе на заданный вопрос понятиями стали: доброта (N = 46), сострадание (N = 15), отзывчивость (N = 13), готовность помочь (N = 12), ответственность (N = 11).

Для группы не волонтёров (табл. 2) представления о качествах добровольца (волонтёра) имеют следующую иерархию. Первую категорию *этических качеств* составили понятия «доброта», «ответственность», «честность» (N = 74, ранг 1). Категория *нравственных качеств* представлена такими характеристиками, как сострадание, отзывчивость, готовность помочь, бескорыстие. Выделена в структуре представлений во вторую группу (N = 71, ранг 2). Следующими категориями с равным числом наблюдений выделены *профессиональные качества*, составленные из таких характеристик, как выносливость, активность, оптимизм, самоотдача, трудолюбие (N = 23).

Таблица 2

Семантические категории представлений о качествах, присущих добровольцу (волонтёру), в группе не волонтёров (N = 80)

Ассоциативные представления	Количество наблюдений	%, количество наблюдений	Ранг
Категория «Этические качества»			
Доброта	46	37,18 %, N = 74	1
Ответственность	11		
Честность	7		
Добросердечность	5		
Порядочность	3		
Тактичность	1		
Уважение	1		
Категория «Нравственные качества»			
Сострадание	15	35,68 %, N = 71	2
Отзывчивость	13		
Готовность помочь	12		
Бескорыстие	9		
Альтруизм	5		
Заботливость	3		
Терпимость	3		
Человечность	2		
Великодушие	1		
Дружелюбие	1		
Милосердие	1		
Поддержка	1		

Окончание табл. 2

Ассоциативные представления	Количество наблюдений	%, количество наблюдений	Ранг
Понимание	1	35,68 %, N = 71	2
Толерантность	1		
Человеколюбие	1		
Чуткость	1		
Щедрость	1		
Категория «Профессиональные качества»			
Выносливость	4	11,56 %, N = 23	3,5
Активность	3		
Оптимизм	3		
Самоотдача	3		
Трудолюбие	3		
Энтузиазм	2		
Добросовестность	2		
Интерес	1		
Профессионализм	1		
Пунктуальность	1		
Категория «Волевые качества»			
Целеустремлённость	4	11,56 %, N = 23	3,5
Инициативность	3		
Смелость	3		
Энергичность	3		
Самоорганизация	2		
Стрессоустойчивость	2		
Выдержка	1		
Настойчивость	1		
Сдержанность	1		
Сила воли	1		
Уверенность	1		
Усердие	1		
Категория «Коммуникативные качества»			
Коммуникабельность	5	4,02 %, N = 8	5
Искренность	2		
Открытость	1		

В категорию *волевых качеств* личности добровольца (волонтёра) вошли понятия: «целеустремлённость», «инициативность», «смелость» и «энергичность» (N = 23). Обеим категориям присвоен ранг 3,5. Пятую семантическую категорию составляют *коммуникативные качества*, представленные коммуникабельностью, искренностью и открытостью (N = 8, ранг 5).

Обсуждение полученных результатов

Сравнительный анализ ассоциативных представлений о личностных качествах добровольцев (волонтёров) у респондентов, имеющих опыт участия в добровольческой (волонтёрской) деятельности и не имеющих такого опыта, позволяет сделать вывод о том, что оценка личностных характеристик, присущих добровольцам (волонтёрам), у респондентов с опытом участия в добровольчестве

(волонтёрстве) акцентирована на альтруистических ценностях, респонденты, не имеющие опыта участия в такой деятельности, определяют качества личности участников помогающей деятельности в первую очередь этическими категориями.

Семантическая категория *нравственных качеств* представлена ценностями принятия других людей, альтруистической направленностью добровольцев (волонтёров). Чаще наблюдается в группе волонтёров и составлена такими характеристиками, как: отзывчивость, сострадание, готовность помочь. Для группы не волонтёров данная категория является второй по значимости и составлена чаще следующими определениями: состраданием, отзывчивостью, готовностью помочь, бескорыстием. Семантическая категория, определяющая *этические качества*, чаще встречается в группе не волонтёров, значимыми понятиями выделены доброта, ответственность, честность. Для группы волонтёров категория является второй по очередности, весомыми характеристиками выделены доброта, ответственность и добросердечность. Категория *коммуникативных качеств*, определяющая ценности общения и направленность на социальное взаимодействие, чаще представлена в группе волонтёров, в структуре семантических представлений участников исследования не волонтёров категория занимает последнюю ранговую позицию. Семантическая категория *профессиональных качеств* составлена понятиями, определяющими профессионально важные и личностные качества добровольцев (волонтёров), позволяющие им эффективно участвовать в деятельности. Категория также более представлена в группе не волонтёров и составлена следующими ассоциативными понятиями: выносливостью, активностью, оптимизмом, самоотдачей, трудолюбием. В группе волонтёров чаще давали следующие характеристики профессиональных качеств добровольца (волонтёра): трудолюбие, пунктуальность, активность. Категория *волевых качеств* определяет свойства личности, необходимые добровольцу (волонтёру) для успешного ведения деятельности ввиду особых условий труда, заключающихся в моральной ответственности и высокой психоэмоциональной нагрузке в связи с осуществлением контакта с группами нуждающихся, находящимися в трудной жизненной ситуации. Данная категория чаще присутствует в ассоциативных представлениях в группе не волонтёров и составлена такими характеристиками, как целеустремлённость, инициативность, смелость, энергичность. В группе волонтёров чаще отмечается такое качество, как стрессоустойчивость, а также инициативность, самоорганизация и сила воли.

В целом представления о качествах, присущих добровольцу (волонтёру), в группах являются схожими, основными отличиями между добровольцами (волонтёрами) и респондентами, не имеющими опыта участия в деятельности, является ранговая позиция семантических категорий, определяющих нравственные и этические качества, присущие участникам добровольческой (волонтёрской) деятельности. В группе волонтёров категория нравственных качеств имеет первый ранг, в группе не волонтёров, категория стоит на втором месте. Категория этических качеств имеет первый ранг в группе не волонтёров, и второй ранг в семантический структуре представлений группы волонтёров. Также волонтёры чаще выделяют коммуникативные качества, у респондентов не волонтёров данной категории присвоена последняя ранговая позиция. Опыт участия в добровольческой (волонтёрской) деятельности активизирует определённые семантические дескрипторы и определяет их порядок в структуре ассоциативных представлений о личностных качествах участников добровольчества (волонтёрства). У участников данной практики альтруистические и коммуникативные качества занимают более весомые позиции в их семантическом пространстве.

Заключение

Результаты ассоциативного эксперимента позволили определить ряд различий в структуре семантических представлений о качествах личности добровольца (волонтёра) в двух группах – респондентов с опытом участия в добровольчестве (волонтёрстве) и участников исследования, не имеющих такого опыта. Для участников исследования, не имеющих опыта участия в добровольчестве (волонтёрстве), характеристики добровольцев (волонтёров) чаще представлены такими этическими категориями, как доброта, честность, ответственность. Респонденты также выделяют нравственные, профессиональные, волевые и коммуникативные качества добровольцев (волонтёров). Структура ассоциативных представлений составлена следующей иерархией: 1) этические качества, 2) нравственные качества, 3) профессиональные качества, 4) волевые качества личности, 5) коммуникативные качества.

В связи с обретением опыта участия в помогающей деятельности семантическое пространство представлений респондентов-волонтёров претерпевает изменения, и в структуре ассоциативного оценивания у участников помогающей деятельности активизируется альтруистическая направлен-

ность их личности. В группе волонтёров нравственные качества, определяющие ценности принятия других людей (отзывчивость, сострадание), занимают более высокую ранговую позицию. Немаловажными в их личности являются этические и коммуникативные качества, направленные на успешное социальное взаимодействие в процессе осуществления деятельности. Выделены профессиональные качества, необходимые для ведения деятельности, такие как трудолюбие и пунктуальность. Одним из важных волевых свойств личности участники исследования определяют стрессоустойчивость. Представления о качествах, присущих добровольцам (волонтёрам), определены следующей структурой семантических категорий: 1) нравственные качества, 2) этические качества, 3) коммуникативные качества, 4) профессиональные качества, 5) волевые качества личности.

Таким образом, внешнее оценивание в достаточной степени отражает представления о личностных качествах участников добровольчества (волонтёрства). Для вовлечения людей в данную практику и успешного осуществления помогающей деятельности в рамках благотворительных организаций следует развивать в личности потенциальных и действительных участников добровольческой (волонтёрской) деятельности нравственные качества, заключающиеся в альтруистической направленности и ценностях принятия других людей. Полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего изучения личности добровольцев (волонтёров). В практической деятельности благотворительных организаций с целью разработки программ для привлечения людей к участию в добровольчестве (волонтёрстве).

Список источников

1. Митицина Е.А., Ковалевская Е.В. Структура психологической готовности к волонтёрской деятельности у студентов // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10, № 5.

2. Юров И.А. Формирование гражданских и патриотических ценностных ориентаций у студентов-волонтеров // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2022. Т. 7, № 1(25). С. 235–256. doi:10.38098/ipran.sep_2022_25_1_10

3. Куликов С.П., Новиков С.В., Сазонов А.А. Мониторинг мероприятий по воспитательной работе вузов с обучающимися студентами в сфере добровольчества (волонтерства) // Педагогический журнал. 2019. Т. 9, № 5-1. С. 266–276. doi:10.34670/AR.2020.45.5.141

4. Умняшова И.Б., Гильяно А.С., Баранова Е.М. Опыт Федерации психологов образования России по формированию и развитию готовности к волонтерской деятельности студентов и специалистов системы образования // Вестник практической психологии образования. 2022. Т. 19, № 2. С. 56–70.

5. Горбатова С.С. Модельное представление дистанционного курса обучения волонтеров // Организация работы с молодежью. 2020. № 2.

6. Попова К.Ю. Значение мотивации в контексте волонтерской деятельности // Студенческий. 2025. № 18-5(314). С. 28–31.

7. Петров В.Е. Сравнительный анализ представлений о личностных особенностях волонтеров и добровольцев // Личность в культуре и образовании: психологическое сопровождение, развитие, социализация : материалы Междунар. науч.-практ. конф. 2024. № 12. С. 166–171.

8. Kamerāde D. The same but different: a comparison between family volunteers, other formal volunteers and non-volunteers // Voluntary Sector Review. 2023. № 14(1). P. 189–200. doi:10.1332/204080521X16572238373614

9. Susanti R., Yudianto K., Mulyana A., Amalia, I. A systematic scoping review of motivations and barriers in COVID-19 volunteering among health students: the potential for future pandemic volunteers // Journal of Multidisciplinary Healthcare. 2023. № 16. P. 1671–1681. doi:10.2147/JMDH.S411896

10. Garai-Fodor M., Varga J., Csiszárik-Kocsir Á. Correlation between generation Z in hungary and the motivating factors to do volunteer work in a value-based approach // Sustainability. 2021. № 13. P. 115–119. doi:10.3390/su132011519

11. Peña-Garay Matías, Sandoval-Díaz J., Cuadra-Martínez D. Social representations of formal volunteers and spontaneous volunteers in socio-natural disaster risk management contexts // Behavioral Sciences. 2025. No 15(4). P. 497. https://doi.org/10.3390/bs15040497.

12. Meijeren M., Bekkers R., Scheepers P. Hop in and Drop Out: How are Changes in the Life Course Related to Changes in Volunteering for Humanitarian Organizations? // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 2025. № 54(1). P. 1–27. doi:10.1177/08997640251323574.

13. Miao Q., Huang J., Yin H. "Emotions matter: understanding the relationship between drivers of volunteering and participation // Journal of Social Service Research. 2025. № 51 (3). P. 678–692. https://doi.org/10.1080/ 01488376.2024.2348533

References

1. Mititsina E.A., Kovalevskaya E.V. The Structure of Psychological Readiness for Volunteer Activities among Students // World of Science. Pedagogy and Psychology. 2022. Vol. 10, No. 5. (In Russ.).

2. Yurov I.A. Formation of Civil and Patriotic Value Orientations among Volunteer Students // Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences // Social and Economic Psychology. 2022. Vol. 7, No. 1(25). P. 235–256. doi:10.38098/ipran.sep_2022_25_1_10 (In Russ.).

3. Kulikov S.P., Novikov S.V., Sazonov A.A. Monitoring of educational activities of universities with students in the field of volunteerism // Pedagogical Journal. 2019. Vol. 9, No. 5-1. P. 266–276. doi:10.34670/AR.2020.45.5.141 (In Russ.).

4. Umnyashova I.B., Giliano A.S., Baranova E.M. The experience of the Federation of Education Psychologists of Russia in the formation and development of readiness for volunteer activities among students and specialists of the education system // Bulletin of Practical Psychology of Education. 2022. Vol. 19, No. 2. P. 56–70. (In Russ.).

5. Gorbatova S.S. Model Presentation of a Distance Learning Course for Volunteers // Organization of Work with Youth. 2020. No. 2. (In Russ.).

6. Popova K.Yu. The Importance of Motivation in the Context of Volunteer Activities // Student. 2025. No. 18-5(314). P. 28–31. (In Russ.).

7. Petrov V.E. Comparative Analysis of the Personal Characteristics of Volunteers and Donors // Personality in Culture and Education: Psychological Support, Development, and Socialization: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. 2024. No. 12. P. 166–171. (In Russ.).

8. Kamerāde D. The same but different: a comparison between family volunteers, other formal volunteers and non-volunteers // Voluntary Sector Review. 2023. № 14(1). P. 189–200. doi:10.1332/204080521X16572238373614

9. Susanti R., Yudianto K., Mulyana A., Amalia, I. A systematic scoping review of motivations and barriers in COVID-19 volunteering among health students: the potential for future pandemic volunteers // Journal of Multidisciplinary Healthcare. 2023. № 16. P. 1671–1681. doi:10.2147/JMDH.S411896

10. Garai-Fodor M., Varga J., Csiszárik-Kocsir Á. Correlation between generation Z in hungary and the motivating factors to do volunteer work in a value-based approach // Sustainability. 2021. № 13. P. 115–119. doi:10.3390/su132011519

11. Peña-Garay Matías, Sandoval-Díaz J., Cuadra-Martínez D. Social representations of formal volunteers and spontaneous volunteers in socio-natural disaster risk management contexts // Behavioral Sciences. 2025. No 15(4). P. 497. https://doi.org/10.3390/bs15040497.

12. Meijeren M., Bekkers R., Scheepers P. Hop in and Drop Out: How are Changes in the Life Course Related to Changes in Volunteering for Humanitarian Organizations? // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. 2025. № 54(1). P. 1–27. doi:10.1177/08997640251323574.

13. Miao Q., Huang J., Yin H. "Emotions matter: understanding the relationship between drivers of volunteering and participation // Journal of Social Service Research. 2025. № 51 (3). P. 678–692. https://doi.org/10.1080/ 01488376.2024.2348533

Информация об авторе

Я.И. Флах – соискатель.

Information about the author

Ya.I. Flakh is an applicant.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 36–42
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 36–42

Научная статья
УДК 159.942:316.6
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-36-42

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ В СОЦИАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЯХ: РОЛЬ ЭМПАТИИ, ОБЩЕСТВЕННОГО ДАВЛЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ

Фарида Рафисовна Сафиуллина

Казанский государственный энергетический университет, Казань, Россия, far491@mail.ru, https://orcid.org/0009-0006-8886-4410.

Аннотация. Исследование обращено к выявлению социопсихологических и институциональных механизмов формирования эмоционального выгорания в сфере «человек–человек», где эмпатия одновременно выступает ресурсом профессиональной идентичности и фактором её дестабилизации. В аналитической перспективе эмоциональное выгорание осмысляется как многоуровневый адаптационно-дезадаптационный процесс, отражающий рассогласование между гуманистической природой труда и его организационно-нормативной структурой. Показано, что в условиях цифровизации, бюрократизации и кризисных трансформаций эмоциональные и моральные нагрузки специалистов социальных профессий приобретают характер хронического стресса, подрывающего когнитивно-волевые и смысловые основы профессиональной устойчивости. Выделены ключевые детерминанты профилактики – развитие эмоционального интеллекта, институционализация супервизорских практик, укрепление коллективной рефлексии и культуры взаимного признания. Эмпирико-теоретический анализ позволяет рассматривать эмоциональное выгорание не как частную психическую дезадаптацию, а как индикатор системного дисбаланса между социальной миссией и организационными реалиями труда в гуманистически ориентированных профессиях.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, эмпатия, социальные профессии, эмоциональный интеллект, профессиональная идентичность, супервизия, институциональная поддержка, когнитивно-аффективная устойчивость, человеческий капитал, социокультурные трансформации

Original article

EMOTIONAL BURNOUT IN SOCIAL PROFESSIONS: THE ROLE OF EMPATHY, SOCIAL PRESSURE AND RECOGNITION

Farida R.Safiullina

Kazan State Power Engineering University, Kazan, Russia, far491@mail.ru, https://orcid.org/0009-0006-8886-4410.

Abstract. The study focuses on identifying the sociopsychological and institutional mechanisms underlying the formation of emotional burnout in the “person–person” professional domain, where empathy simultaneously functions as a resource of professional identity and a factor of its destabilization. From an analytical perspective, emotional burnout is conceptualized as a multilevel adaptive–maladaptive process reflecting a disjunction between the humanistic nature of labor and its organizational and normative structure. It is demonstrated that under conditions of digitalization, bureaucratization, and systemic crises, the emotional and moral burdens of social professionals acquire the characteristics of chronic stress that erodes the cognitive, volitional, and semantic foundations of professional stability. The key determinants of prevention are identified as the development of emotional intelligence, institutionalization of supervisory practices, reinforcement of collective reflection, and cultivation of a culture of mutual recognition. The empirical and theoretical analysis suggests that emotional burnout should be interpreted not as a private form of psychological maladaptation but as an indicator of systemic imbalance between the social mission and the organizational realities of labor in humanistically oriented professions.

Keywords: emotional burnout, empathy, social professions, emotional intelligence, professional identity, supervision, institutional support, cognitive-affective resilience, human capital, sociocultural transformations

Введение

Современная социальная реальность, характеризующаяся ускорением ритма жизни, интенсификацией межличностных взаимодействий и постоянной трансформацией профессиональной среды, формирует устойчивые предпосылки для развития феномена эмоционального выгорания. В наибольшей степени данное состояние проявляется у представителей профессий, основанных на непосредственном взаимодействии с людьми, – педагогов, медицинских работников, сотрудников правоохранительных органов и социальных служб. Значимость проблемы обусловлена как макроэкономическими потерями, связанными с падением произ-

© Сафиуллина Ф.Р., 2025

водительности и временной нетрудоспособностью «выгоревших» специалистов, так и личностными последствиями – редукцией смысловых ориентиров, нарушением эмоционального равновесия, развитием психосоматических проявлений [1: с. 430]. Синдром выгорания деструктивно влияет не только на индивидуальное благополучие работника, но и на функционирование профессионального коллектива: снижается мотивационная вовлечённость, усиливается циничное отношение к труду, разрушается вера в собственную компетентность и профессиональную состоятельность. Особенности деятельности специалистов социальной сферы – постоянная психоэмоциональная нагрузка, высокая степень ответственности, контакт с уязвимыми категориями граждан – создают устойчивую среду для формирования хронического стресса, который постепенно трансформируется в синдром эмоционального выгорания [2: с. 1625, 1627].

По данным Европейского агентства по безопасности и гигиене труда, около половины работников в странах ЕС сталкиваются с проявлениями профессионального стресса, являющегося причиной примерно половины всех потерянных рабочих дней. Стрессовые состояния рассматриваются как ключевой психосоциальный риск, оказывающий существенное воздействие на здоровье, производительность и организационную культуру [3: с. 45, 46]. Российская статистика демонстрирует аналогичные тенденции. В 2024 г. «Русская Школа Управления (РШУ) провела исследование, посвященное эмоциональному состоянию сотрудников в конце года, и выяснила, что 56 % опрошенных испытывают симптомы выгорания» [4]. В декабре 2024 г. в Иркутской области проведено исследование признаков эмоционального выгорания среди 6375 педагогов общеобразовательных организаций, данные исследования представлены на рисунке [5].

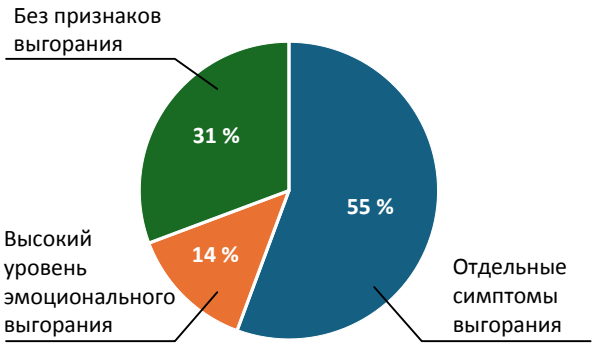

Рисунок. Результаты исследования эмоционального выгорания среди педагогов [5]

Наиболее распространённая в психологии трактовка выгорания связывает его с профессиональной деятельностью. В более широком понимании этот феномен представляет собой продукт эмоционально насыщенных коммуникативных взаимодействий. Первые описания состояний, схожих с эмоциональным выгоранием, встречаются в середине XX в., задолго до закрепления самого термина в научном языке. На клиническом уровне данное состояние рассматривалось через призму социального контекста и выявлялось преимущественно посредством неструктурированных наблюдений [6: с. 10, 13]. Эмоциональное выгорание в социальных профессиях предстает как системное следствие антропогенно ускоренного социокультурного развития, при котором профессиональная эмпатия, превращаясь из механизма гуманистической коммуникации в источник хронического стресса, демонстрирует парадоксальную зависимость между общественной значимостью труда и степенью личностного истощения субъекта деятельности.

Основная часть

В исследовательской традиции эмоциональное выгорание интерпретируется с разных методологических позиций – факторной, процессуальной, динамической, когнитивно-бихевиоральной и этиологической. В рамках психоаналитического направления (З. Фрейд, К. Юнг) оно осмысляется как проявление неразрешённого контрпереноса, т.е. совокупности бессознательных реакций специалиста на личность клиента, в которых отражается глубинная динамика межличностного взаимодействия [1: с. 431]. Понятие «burnout» (выгорание) впервые систематизировал американский психолог Г. Фройденбергер в 70-е гг. XX в., описав его как состояние физического и эмоционального истощения у работников медицинских учреждений. К 80-м гг. XX в. формируется академическая парадигма, трактующая выгорание как временно развёрнутый психический процесс, имеющий стадии возникновения, усиления и стабилизации. Концептуальную завершённость феномен получил в работах К. Маслах, определившей выгорание как долговременную реакцию субъекта труда на хронические межличностные стрессоры профессиональной среды [6: с. 11]. Эволюция научных интерпретаций феномена эмоционального выгорания отражает переход от его понимания как индивидуального психического истощения к сложной междисциплинарной модели, в которой психоаналитические, когнитивные и социоэкологические подходы интегрируются в объяснение выгорания как многоуровневого адаптационно-дезадапта-

ционного процесса, опосредующего взаимодействие личности и профессиональной среды.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) нередко становится своеобразной «ценой» за эмпатию и альтруизм представителей помогающих профессий – педагогов, врачей, социальных работников. Он возникает на почве нереализованных ожиданий, чувства обесценивания, отсутствия видимого результата труда и социальной непризнанности [7: с. 508]. По данным Всемирной организации здравоохранения, социальная работа занимает второе место среди профессий по степени подверженности стрессу и эмоциональному истощению. Недооценка общественной значимости роли социальных работников, дефицит поддержки со стороны коллег и руководства, а также постоянное взаимодействие с проблемными клиентами оказывают существенное негативное влияние на их психическое здоровье [8: с. 147, 149]. Синдром эмоционального выгорания в социальных профессиях проявляется как парадоксальный побочный продукт профессиональной эмпатии, при котором моральная вовлечённость и альтруистическая мотивация, лишённые адекватного социального признания и институциональной поддержки, трансформируются в механизм внутренней дезинтеграции личности, размывающий границы профессиональной идентичности и психической устойчивости субъекта труда.

Эмпатия, лежащая в основе помогающей деятельности, проявляется как способность к эмоциональному сопереживанию, нередко сопряжённому с частичным разделением чувств и состояний клиента. Однако постоянное «погружение» в чужие эмоциональные переживания может порождать феномен сочувственного истощения: специалисты, ежедневно сталкивающиеся с сильными негативными эмоциями клиентов, постепенно теряют ресурсы саморегуляции. Аффективная эмпатия без развитых механизмов эмоционального контроля становится источником вторичного травматического стресса. Вместе с тем та же эмпатическая чувствительность позволяет переживать позитивные эмоции клиентов – радость, облегчение, успехи, что поддерживает профессиональную мотивацию и ощущение смысловой наполненности деятельности [9: с. 33–35]. Эмпирические данные указывают на прямую зависимость между уровнем эмпатии и степенью эмоционального истощения: чем выше способность к сопереживанию, тем интенсивнее проявляются симптомы выгорания. Нередко формируется стратегия избирательного эмоционального реагирования, при которой специалист ограничивает проявление чувств, что ведёт к дефициту эмоциональной отдачи, отстранённости и деформации межличностных отношений. В частности, для педагогов высокая эмпатичная чувствительность нередко сопряжена с эмоциональной усталостью и отчуждением [10: с. 500, 501]. Эмпатия в контексте помогающих профессий предстает как двойственная психическая детерминанта, в которой механизм аффективного соприсутствия, являясь источником смысловой продуктивности труда, при отсутствии развитых регуляторных стратегий превращается в канал эмоциональной энтропии, подтачивающей когнитивную и личностную целостность специалиста.

Эмоциональный интеллект, включающий способности к осознанию, управлению и интерпретации собственных и чужих эмоций, выступает важнейшим защитным ресурсом в профилактике профессионального выгорания. Низкий уровень развития эмоционального интеллекта у сотрудников, работающих в сфере обслуживания и социальной поддержки, коррелирует с умеренными проявлениями психической дезадаптации и снижением профессиональной эффективности. Саморегуляционный компонент эмоционального интеллекта определяет уровень устойчивости к стрессу и интенсивность выгорания [11: с. 194, 195, 199]. Особое внимание уделяется проблеме недостаточной сформированности навыков психогигиены у педагогов: в условиях хронического стресса способность к своевременному восстановлению становится центральным фактором профилактики выгорания. Поскольку личностные детерминанты данного синдрома поддаются коррекции, их развитие возможно через обучение техникам саморегуляции, тайм-менеджмента, стресс-менеджмента и формирование гибких профессиональных установок [12: с. 5, 6]. Эмоциональный интеллект в профессиональной деятельности социально ориентированных специалистов функционирует как метарегуляторный конструкт, трансформирующий аффективное напряжение в когнитивно осмысленную устойчивость, благодаря чему способность к саморефлексии и контролю эмоциональных состояний становится не только инструментом адаптации, но и механизмом сохранения целостности профессионального «я» в условиях хронического стресса.

Одним из ключевых механизмов формирования выгорания становится рассогласование между внутренней вовлечённостью специалиста и внешней отдачей его труда, между идеализированными представлениями о профессии и фрустрирующей реальностью. Осознание несоответствия ожиданий и действительности приводит к кризису професси-

ональной идентичности и экзистенциальной неудовлетворённости [7: с. 504]. Помогающие специалисты нередко сталкиваются с феноменом «обязанности сочувствовать», который усиливает моральное давление и провоцирует хроническую усталость. Чрезмерная вовлечённость в проблемы клиентов становится угрозой для личной целостности, способствует эмоциональному «растворению» в чужих судьбах и затрудняет поддержание границ между профессиональной и личной сферами. Для психологов и консультантов это усугубляется ограничениями профессиональной этики: невозможность делиться переживаниями с близкими лишает специалиста значимого ресурса эмоциональной поддержки [13: с. 49]. Профессиональное выгорание в помогающих сферах предстает как результат когнитивно-эмоционального диссонанса между внутренней установкой на альтруистическое служение и внешней дефицитарностью символического вознаграждения, при котором моральная обязанность к сочувствию превращается в механизм самоистощения, размывающий границы личностной автономии и профессиональной идентичности.

Современная образовательная и социальная среда переживает масштабные преобразования: цифровизацию, внедрение инклюзивных практик, рост числа учащихся из групп риска, постоянное обновление нормативных документов. К традиционным стрессорам педагогической деятельности добавляются новые – необходимость оперативно осваивать цифровые технологии, быть постоянно доступным для родителей и учащихся, работать с детьми с особыми образовательными потребностями [14: с. 111, 112]. Пандемия COVID-19 усугубила существующие тенденции, увеличив объём бюрократической нагрузки и усилив психологическое давление на работников социальной сферы. В условиях кризисов и социальных катаклизмов существенно возрастает нагрузка на социальные учреждения: расширяется круг подопечных, усложняются процедуры отчётности и взаимодействия с государственными структурами, что многократно повышает риск выгорания [15: с. 450–452]. Трансформация социальной и образовательной среды в условиях цифровизации и кризисных турбуленций конституирует новое измерение профессионального стресса, в котором технологическая ускоренность, нормативная фрагментарность и бюрократическая гипертрофия формируют кумулятивный контур эмоционального давления, подрывающий адаптационные ресурсы и устойчивость специалистов помогающих профессий.

Эмпирические исследования показывают, что удовлетворённость межличностными отношениями с коллегами выступает одним из главных предикторов эмоциональной устойчивости. Поддерживающая профессиональная среда, доверие и конструктивная коммуникация в коллективе значительно снижают вероятность развития выгорания. Напротив, атмосфера конфликтов и недоверия повышает риск эмоционального истощения [16: с. 71, 72]. Не менее значимым фактором является постоянное повышение квалификации, которое укрепляет профессиональную самооценку, способствует уверенности в собственных компетенциях и помогает адаптироваться к динамичным изменениям рынка труда, тем самым снижая эффект «профессионального старения» [17: с. 476]. Профессиональное признание и межличностная поддержка внутри трудового коллектива функционируют как социально-психологический буфер, в котором интеграция доверия, кооперативной коммуникации и постоянного профессионального самосовершенствования превращается в механизм воспроизводства эмоциональной устойчивости и предотвращения деградации мотивационно-ценностного ядра личности специалиста.

Практика супервизии зарекомендовала себя как эффективный инструмент профилактики профессионального выгорания. Её формат может варьироваться – индивидуальный, групповой, очный или дистанционный – в зависимости от задач и потребностей участников. В рамках супервизии используются методы релаксации, медитации, рефлексивного анализа, направленные на восстановление внутреннего ресурса и снижение уровня напряжения. Опыт образовательных учреждений показывает, что регулярные супервизии уменьшают текучесть кадров, способствуют росту профессиональной лояльности и формированию позитивного психологического климата [18: с. 134, 138]. Современные стратегии профилактики эмоционального выгорания строятся не на избегании стрессовых ситуаций, а на формировании когнитивно-эмоциональной устойчивости, т.е. способности адекватно воспринимать и перерабатывать неблагоприятные внешние воздействия. Концепция антистресс-технологий предполагает институционализацию поддерживающей среды, в которой реализуются программы психологического сопровождения, наставничества, тренинговые формы личностного роста и укрепления эмоциональной компетентности. Центральной идеей такой стратегии выступает признание ценности человеческого капитала как основного ресурса социальной системы [19: с. 24]. Институцио-

нализированные формы профессиональной поддержки, включающие супервизию, наставничество и антистресс-технологии, формируют метасистему психологической резильентности, в которой коллективная рефлексия и организационно закреплённая забота о человеческом капитале трансформируют профилактику выгорания из частной терапевтической практики в структурный элемент культуры профессионального благополучия.

Заключение

Эмоциональное выгорание в социальных профессиях предстает не как частная дисфункция профессионального самосознания, а как социокультурный индикатор напряжения между гуманистическими основаниями труда и институциональными формами его организации. Парадокс современного состояния заключается в том, что именно профессии, наиболее тесно связанные с человеческим взаимодействием и социальной заботой, оказываются структурно уязвимыми перед хроническим эмоциональным истощением. Эмпатия, признанная краеугольным камнем «помогающего» труда, в условиях дефицита признания, формализации коммуникаций и постоянных реформ превращается в источник внутреннего конфликта между профессиональной идентичностью и экзистенциальной сохранностью личности. Феномен выгорания в этой перспективе отражает не столько индивидуальную неустойчивость субъекта, сколько институциональное несоответствие между нормой социальной отзывчивости и реальной возможностью её поддерживать в условиях системной перегрузки и символической недооцененности человеческого ресурса.

Современные стратегии профилактики выгорания требуют не фрагментарных мер психологической разгрузки, а глубокой трансформации организационной и культурной логики профессиональной среды – смещения акцента с функциональной эффективности к ценностно-гуманистическому пониманию человеческого капитала как носителя эмоциональной энергии общества. Формирование институциональной резильентности, развитие эмоционального интеллекта, внедрение супервизорских и рефлексивных практик, а также укрепление культуры взаимного признания выступают не вспомогательными, а системообразующими условиями устойчивого развития социальных профессий. В этом контексте эмоциональное выгорание следует рассматривать не как симптом индивидуального истощения, а как критическую форму обратной связи, указывающую на необходимость реконфигурации морально-психологического ландшафта профессионального сообщества, в котором забота о человеке становится не только целью, но и внутренним принципом самой системы труда.

Список источников

1. Аксютина З.А., Ченская А.В., Шабышева Ю.Е. Проблема эмоционального выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2022. Т. 27, № 4 (91). С. 429–435. doi:10.24412/1999-6241-2022-4-91-429-435

2. Седых О.Г., Алсаева Ю.Г. Синдром профессионального выгорания: опыт изучения в социальной практике // Baikal Research Journal : электрон. науч. журн. Байкальского государственного университета. 2024. Т. 15, № 4. С. 1624–1637. doi:10.17150/2411-6262.2024.15(4).1624-1637

3. Баксанский О.Е., Сафоничева О.Г. Синдром эмоционального выгорания: взгляд психолога и невролога (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. 2021. Т. 28, № 2. С. 45–57. doi:10.24412/1609-2163-2021-2-45-57

4. Половина россиян оказалась в состоянии выгорания к концу 2024 года // E-xecutive.ru : официальный сайт. URL: https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2098299-polovina-rossiyan-okazalas-v-sostoyanii-vygoraniya-k-kontsu-2024-goda (дата обращения: 29.10.2025).

5. Результаты исследования признаков эмоционального выгорания у педагогов Иркутской области и направления профилактики обсудили педагоги в рамках работы региональной виртуальной лаборатории // НОУ ИРО Иркутской области. 13 дек. 2024. URL: https://new.iro38.ru/archives/49057 (дата обращения: 29.10.2025).

6. Морозов Е.М., Садоха Е.И. Психологическая природа феномена эмоционального выгорания // Гаудеамус : психолого-пед. журн. 2023. Т. 22, № 1. С. 9–17. doi:10.20310/1810-231X-2023-22-1-9-17

7. Влах Н.И., Данилов И.П., Гугушвили М.А., Логунова Т.Д. Специфика синдрома эмоционального выгорания у представителей «помогающих» профессий // Медицина труда и промышленная экология. 2021. Т. 61, № 8. С. 503–509. doi:10.31089/1026-9428-2021-61-8-503-509

8. Камнев А.Н., Михайлова Т.А., Шилина И.Б. Эмоциональное выгорание и стресс у социальных работников: обзор современных зарубежных исследований // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, № 4. С. 145–156. doi:10.17759/jmfp.2023120413

9. Карягина Т.Д., Рощина С.Ю. Эмпатия и выгорание у представителей помогающих профессий // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, № 2. С. 30–42. doi:10.17759/jmfp.2023120203

10. Мишин А.А. Взаимосвязь профессионального выгорания педагога и эмпатии // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2022. № 2 (204). С. 498–502. doi:10.34835/issn.2308-1961.2022.2.p498-502

11. Пузырёва Л.О., Журавлева Т.В. Личностные предикторы профессионального выгорания у сотрудников многофункциональных центров // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2025. Т. 9, № 2. С. 191–202. doi:10.21603/2542-1840-2025-9-2-191-202

12. Габулова И.М. Социальные и личностные детерминанты эмоционального выгорания педагогов // Флагман науки : Междунар. науч. журн. 2025. № 8 (31). С. 1–7. doi:10.37539/2949-1991.2025.31.8.008

13. Кириллова Ю.Г. Основные причины и следствия эмоционального выгорания психолога // Педагогика: история, перспективы. 2021. Т. 4, № 4. С. 47–53. doi:10.17748/2686-9969-2021-4-4-47-53

14. Васильева О.С. Эмоциональное выгорание педагогов в условиях изменения образовательной среды //Вестник молодых учёных и специалистов Самарского университета. 2024. № 1 (24). С. 111–115.

15. Суркова И., Андрющенко О., Сорокина Н. Профессиональное выгорание сотрудников социальных служб: организационные предикторы в условиях кризиса // Журнал исследований социальной политики. 2024. Т. 22, № 3. С. 449–462. doi:10.17323/727-0634-2024-22-3-449-462

16. Печеркина А.А., Коваленко А.А. Взаимосвязь удовлетворенности трудом и синдрома эмоционального выгорания у учителя // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2024. № 4. С. 66–75.

17. Шляпина С.Ф. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности: факторы и повышение квалификации как мера профилактики // ЦИТИСЭ. 2023. № 4. С. 468–478. doi:10.15350/2409-7616.2023.4.43

18. Колосова Н.Н., Давкуш Н.В. Супервизия как инструмент непрерывного профессионального развития педагога // Концепт : научно-метод. электрон. журн. 2025. № 6. С. 127–142. doi:10.24412/2304-120X-2025-11109

19. Розенова М.И., Огнев А.С., Екимова В.И., Кокурин А.В. Современные антистресс-технологии в профессиях экстремального и помогающего типа // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, № 3. С. 19–30. doi:10.17759/jmfp.2023120302

References

1. Aksyutina Z.A., Chenskaya A.V., Shabysheva Yu.E. Problema emocional'nogo vygoraniya v otechestvennoy i zarubezhnoy psikhologii [The problem of emotional burnout in domestic and foreign psychology] // *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. 2022. Vol. 27, no. 4(91). P. 429–435. doi:10.24412/1999-6241-2022-4-91-429-435 (In Russ.).

2. Sedykh O.G., Alsaeva Yu.G. Sindrom professional'nogo vygoraniya: opyt izucheniya v sotsial'noy praktike [Professional burnout syndrome: experience of studying in social practice] // *Baikal Research Journal*. 2024. Vol. 15, no. 4. P. 1624–1637. doi: 10.17150/2411-6262.2024.15(4).1624-1637 (In Russ.).

3. Baksanskiy O.E., Safonicheva O.G. Sindrom emocional'nogo vygoraniya: vzglyad psikhologa i nevrologa (obzor literatury) [Emotional burnout syndrome: the view of a psychologist and neurologist (literature review)] // *Vestnik novykh meditsinskikh tekhnologiy*. 2021. Vol. 28, no. 2. P. 45–57. doi:10.24412/1609-2163-2021-2-45-57 (In Russ.).

4. Polovina rossiyan okazalas' v sostoyanii vygoraniya k kontsu 2024 goda [Half of Russians turned out to be in a state of burnout by the end of 2024] // *E-xecutive.ru*. URL: https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2098299-polovina-rossiyan-okazalas-v-sostoyanii-vygoraniya-k-kontsu-2024-goda (accessed: 29.10.2025). (In Russ.).

5. Rezul'taty issledovaniya priznakov emocional'nogo vygoraniya u pedagogov Irkutskoy oblasti i napravleniya profilaktiki obsudili pedagogy… [Results of a study of signs of emotional burnout among teachers of the Irkutsk region…] // *NOU IRO Irkutskoy oblasti*, 13 Dec. 2024. URL: https://new.iro38.ru/archives/49057 (accessed: 29.10.2025). (In Russ.).

6. Morozov E.M., Sadoha E.I. Psikhologicheskaya priroda fenomena emocional'nogo vygoraniya [The psychological nature of emotional burnout] // *Gaudeamus*. 2023. Vol. 22, no. 1. P. 9–17. doi:10.20310/1810-231X-2023-22-1-9-17 (In Russ.).

7. Vlah N.I., Danilov I.P., Gugushvili M.A., Logunova T.D. Spetsifika sindroma emocional'nogo vygoraniya u predstaviteley «pomogayushchikh» professiy [Specificity of emotional burnout syndrome among helping professionals] // *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya*. 2021. Vol. 61, no. 8. P. 503–509. doi:10.31089/1026-9428-2021-61-8-503-509 (In Russ.).

8. Kamnev A.N., Mikhaylova T.A., Shilina I.B. Emotsional'noe vygoranie i stress u sotsial'nykh rabotnikov: obzor sovremennykh zarubezhnykh issledovaniy [Emotional burnout and stress among social workers: review of contemporary foreign studies] // *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*. 2023. Vol. 12, no. 4. P. 145–156. doi:10.17759/jmfp.2023120413 (In Russ.).

9. Karyagina T.D., Roshchina S.Yu. Empatiya i vygoranie u predstaviteley pomogayushchikh professiy [Empathy and burnout among helping professionals] // *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*. 2023. Vol. 12, no. 2. P. 30–42. doi:10.17759/jmfp.2023120203 (In Russ.).

10. Mishin A.A. Vzaimosvyaz' professional'nogo vygoraniya pedagoga i empatii [Relationship between teachers' professional burnout and empathy] // *Uchenye zapiski universiteta imeni P. F. Lesgafta*. 2022. No. 2(204). P. 498–502. doi:10.34835/issn.2308-1961.2022.2. P. 498–502. (In Russ.).

11. Puzyreva L.O., Zhuravleva T.V. Lichnostnye prediktory professional'nogo vygoraniya u sotrudnikov MFTs [Personal predictors of professional burnout among multifunctional center employees] // *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*. 2025. Vol. 9, no. 2. P. 191–202. doi:10.21603/2542-1840-2025-9-2-191-202 (In Russ.).

12. Gabulova I.M. Sotsial'nye i lichnostnye determinanty emocional'nogo vygoraniya pedagogov [Social and personal determinants of teachers' emotional burnout] // *Flagman nauki*. 2025. No. 8(31). P. 1–7. doi:10.37539/2949-1991.2025.31.8.008 (In Russ.).

13. Kirillova Yu.G. Osnovnye prichiny i sledstviya emocional'nogo vygoraniya psikhologa [Main causes and consequences of psychologists' emotional burnout] // *Pedagogika: istoriya, perspektivy*. 2021. Vol. 4, no. 4. P. 47–53. doi:10.17748/2686-9969-2021-4-4-47-53 (In Russ.).

14. Vasil'eva O.S. Emotsional'noe vygoranie pedagogov v usloviyakh izmeneniya obrazovatel'noy sredy [Teachers' emotional burnout in the context of changing educational environment] // *Vestnik molodykh uchenykh i spetsialistov Samarskogo universiteta*. 2024. No. 1(24). P. 111–115. (In Russ.).

15. Surkova I., Andryushchenko O., Sorokina N. Professional'noe vygoranie sotrudnikov sotsial'nykh sluzhb: organizatsionnye prediktory v usloviyakh krizisa [Professional burnout of social service employees: organizational predictors in crisis conditions] // *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki*. 2024. Vol. 22, no. 3. P. 449–462. doi:10.17323/727-0634-2024-22-3-449-462 (In Russ.).

16. Pecherkina A.A., Kovalenko A.A. Vzaimosvyaz' udovletvorennosti trudom i sindroma emocional'nogo vygoraniya u uchitelya [Relationship between job satisfaction and emotional burnout syndrome in teachers] // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Psikhologiya"*. 2024. No. 4. P. 66–75. (In Russ.).

17. Shlyapina S.F. Emotsional'noe vygoranie v professional'noy deyatel'nosti: faktory i povyshenie kvalifikatsii kak mera profil-aktiki [Emotional burnout in professional activity: factors and advanced training as a preventive measure] // *TsITISE*. 2023. No. 4. P. 468–478. doi:10.15350/2409-7616.2023.4.43 (In Russ.).

18. Kolosova N.N., Davkush N.V. Superviziya kak instrument nepreryvnogo professional'nogo razvitiya pedagoga [Supervision as a tool for continuous professional development of teachers] // *Koncept*. 2025. No. 6. P. 127–142. doi:10.24412/2304-120X-2025-11109 (In Russ.).

19. Rozenova M.I., Ognev A.S., Ekimova V.I., Kokurin A.V. Sovremennye antistress-tekhnologii v professiyakh ekstremal'nogo i pomogayushchego tipa [Modern anti-stress technologies in extreme and helping professions] // *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*. 2023. Vol. 12, no. 3. P. 19–30. doi:10.17759/jmfp.2023120302 (In Russ.).

Информация об авторе

Ф.Р. Сафиуллина – кандидат социологических наук, ст. преподаватель.

Information about the author

F.R. Safiullina is Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer.

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 43–48
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 43–48

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-43-48

ПЕРСПЕКТИВЫ НАУКОМЕТРИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ЛИЧНОСТИ И ТВОРЧЕСТВА УЧЕНЫХ

Константин Борисович Зуев

Институт психологии РАН, Москва, Россия, zuevkb@ipran.ru, https://orcid.org/0000-0003-1237-8169

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена растущим интересом к объективным методам оценки научного наследия с помощью наукометрических показателей. Это позволяет преодолеть субъективизм традиционных биографических исследований и выявить количественные закономерности научной деятельности. Цель работы – провести анализ современных отечественных публикаций, посвящённых наукометрическому изучению личности и творчества учёных, систематизировать их результаты, а также определить перспективы данного исследовательского направления. Исследование основано на анализе публикаций, отобранных из российской наукометрической базы РИНЦ по запросу «наукометрический анализ» и дополненных методом «снежного кома». Применялся содержательный анализ статей с выделением предмета, объекта, целей и ключевых методов. Выявлен ограниченный, но растущий массив публикаций (16 работ), применяющих наукометрию для изучения персоналий. Определены доминирующие методологические принципы: системность, историзм, сравнительный анализ и критическая рефлексия. Установлено, что ключевыми методами являются библиометрический, тематический анализ и анализ цитирования. Показано, что наукометрические данные позволяют реконструировать не только динамику продуктивности и интересов, но и выявлять личностные характеристики учёных, такие как адаптивность, стиль работы и лидерство. Наукометрический анализ является перспективным инструментом, дополняющим качественные биографические исследования. Дальнейшее развитие направления связано с интеграцией количественных и качественных данных, углублённым изучением диссертационного наследия и преодолением терминологической разрозненности.

Ключевые слова: история психологии, анализ персоналий, наукометрия, количественные методы, личность ученого, личность профессионала, библиометрия, цитируемость, научное руководство

Original article

PROSPECTS FOR SCIENTOMETRIC ANALYSIS OF SCIENTISTS' PERSONALITIES AND CREATIVITY

Konstantin B. Zuev

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, zuevkb@ipran.ru

Abstract. The relevance of the study is due to the increasing interest in objective methods for assessing scientific heritage using scientometric indicators. These methods can help overcome the subjectivity of traditional biographical research and reveal quantitative patterns in scientific activity. The aim of this work is to analyze contemporary Russian publications on the scientometric study of scientists' personalities and creativity, systematize the results, and determine the prospects for this area of research. The study was based on an analysis of publications selected from the scientometric database of the Russian Scientific Research Center upon request for "scientometric analysis", supplemented by the snowball method. A meaningful analysis of articles was conducted, highlighting the subject matter, object, objectives, and key methods used. A limited, but growing, number of publications (16 papers) using scientometric methods to study personalities have been identified. The dominant methodological principles include consistency, historicism, comparative analysis, and critical reflection. It has been established that bibliometric, thematic, and citation analysis are the key methods. It is demonstrated that scientometric data can be used to reconstruct not only the dynamics of productivity and interests, but also the personal characteristics of scientists such as adaptability, work style, and leadership. Scientometric analysis is a promising tool that can complement high-quality biographical research. Future development of this field is associated with the integration of quantitative and qualitative data, a deeper study of dissertation heritage, and overcoming terminological fragmentation.

Keywords: history of psychology, personality analysis, Scientometrics, quantitative methods, personality of a scientist, personality of a professional, bibliometrics, citation, scientific guidance

Введение

Анализ личности профессионала обычно сосредоточен на актуальных психологических характеристиках представителей тех или иных профессий. Однако ретроспективный анализ, т.е. такой, который описывает профессионала прошлого, не менее важен, так как позволяет построить временную шкалу от прошлого к настоящему и будущему. Особенно важным представляется анализ ученых – категории профессионалов, не часто попадающей в

© Зуев К.Б., 2025

поле зрения специалистов. Отчасти решить эту проблему призваны наукометрические методы, активно разрабатываемые последние годы, в частности историками психологии [1]. В то же время потенциал наукометрии представляется неполностью раскрытым [2]. В данной статье мы проанализируем современные публикации, в которых персоналии рассматриваются, в том числе, с использованием наукометрических методов.

Теоретическое обоснование

Научную область, в которой будет проводиться исследование, можно обозначить как *цифровая история психологии*. Наиболее значимым представителем данной области в современном научном мире является Кристофер Грин. Им были выделены четыре основных направления работы: оцифровка исторических источников, анализ существующих баз при помощи уже известных статистических методов, создание специализированных баз для историков психологии и анализ их существующими статистическими методами и разработка специфических методов анализа для историко-психологических баз [3]. Наша работа относится ко второму типу исследований. В исследовании также будет проведен анализ кадрового состояния отрасли, который традиционно относят к наукометрии [4]. В отечественной истории психологии можно зафиксировать устойчивый рост работ, в которых используются наукометрические методы. Анализируются персоналии [5–7], институции и научные коллективы [8; 9], направления и темы [10], национальная наука, мировая наука [11].

Методы

Методы, использованные в работе, делятся на две категории. Первая – технологии поиска статей для анализа. Вторая – способы содержательного анализа пула статей. Поиск материалов осуществлялся в elibrary.ru. В качестве первого поискового запроса был использован максимально широкий: «наукометрический анализ». Далее из подборки были выделены публикации, в которых рассматриваются персоналии. Указанные статьи были рассмотрены подробнее – были изучены публикации, на которые они ссылаются, и публикации, которые на них ссылаются. После это был составлен окончательный пул материалов. Для сравнения были взяты традиционные для науковедения единицы: предмет, объект, цель, методологический подход, ключевые методы. Отдельный акцент был сделан на возможности выделения характеристик личности на основе проведенного анализа.

Результаты

Описательные статистики. По строгому запросу «наукометрический анализ» было найдено 686 публикаций. После объединения в подвыборку публикаций, в которых рассматриваются персоналии, было выделено всего 7 работ. При этом полный текст двух из них отсутствовал в электронной библиотеке, а одна была написана на украинском языке, что делало невозможным их содержательный анализ. В итоге в выборке, составленной по строгим критериям, было выделено всего 4 публикации. Три из них были опубликованы в «Психологическом журнале» [12–14], три подготовлены авторами из Института психологии РАН [12; 13; 15]. Далее был составлен окончательный пул публикаций. В него вошли 16 работ.

Анализ основных науковедческих показателей персонологических наукометрических исследований. На основе анализа выделенных исследований можно обозначить общее и дифференцированное в предмете, объекте, цели, методологическом подходе и ключевых методах. Описание результатов начнем с *методологического подхода*. В основе всех исследований лежит *количественный подход* и его версии: *наукометрический и библиометрический подходы*. Обозначим также ключевые методологические принципы, реализуемые в исследованиях.

Системность подразумевает анализ не отдельных работ, а всего корпуса публикаций ученого за период его научной активности, и использование взаимодополняющих методов (библиографический, тематический анализ, анализ цитирований).

Историзм (диахронный анализ) – рассмотрение научной деятельности в развитии [14, 16–18].

Сравнительный анализ включает в себя принципиальную возможность сопоставления показателей ученого с другими специалистами [19].

Критическая рефлексия – понимание ограничений наукометрических данных [19; 20].

Предметом исследования во всех публикациях является *научное творчество и публикационная активность ученых*, рассматриваемые через призму количественных данных. Предмет конкретизируется в динамике продуктивности, эволюции тематических интересов, социальном аспекте науки (структуре и динамике соавторства), востребованности публикаций и влиянии ученого (уровень цитируемости работ и их восприятие научным сообществом в целом), методологию оценки (критика существующих и разработка новых наукометрических показателей).

Объектом выступают *конкретные ученые и их научное наследие*, а также *методы его оценки*. Среди ученых, творчество которых было проанализировано, лидируют психологи, однако присутствуют и представители других специальностей и

даже одно самоисследование, выполненное Ю.В. Грановским [19]. Своеобразным исключением является работа А.В. Гринева [20], в которой в качестве объекта выступают принципы и инструменты составления наукометрического портрета.

Цели исследований могут быть разделены на несколько типов. Первый – *оценка влияния и востребованности работ того или иного ученого*. Второй тип – *реконструкция научной биографии*. Содержательно цель реализуется через количественное описание этапов творческого пути ученого, выявление динамики продуктивности и эволюции научных интересов [5; 12; 13; 16; 17; 21]. Третий тип можно условно обозначить как *уточнение профессиональной идентификации* [14]. Четвертая цель – *усовершенствование методологического аппарата* [19; 20].

Проанализируем *методы*, представленные в исследованиях. В первую очередь это – *библиометрический (библиографический) анализ*. Суть метода: составление полного списка публикаций ученого и их последующая классификация. С помощью метода решаются следующие задачи: подсчет общего количества публикаций и их распределение по типам, анализ динамики продуктивности по выделенным периодам; выявление уникальных соавторов и анализ динамики соавторства (среднее число соавторов на работу, состав наиболее частых соавторов). Метод применяется во всех исследованиях, где анализируется конкретный ученый.

Следующий метод – *тематический анализ* (контент-анализ заголовков публикаций). Он сводится к выявлению наиболее частотных терминов и ключевых словосочетаний в заголовках работ. С его помощью решаются следующие задачи: определение магистральных направлений исследований; реконструкция эволюции научных интересов по периодам; выявление новых тем и проблем, которые ученый разрабатывал. В нескольких исследованиях для реализации метода использовался автоматизированный сервис «Sketch Engine» [5; 12; 13; 16; 17].

Третий метод – *анализ цитируемости* и производных показателей. Спектр задач, решаемых с помощью этого метода, весьма широк: построение динамики цитирований по годам для оценки текущей востребованности наследия; определение наиболее цитируемых работ; анализ востребованности публикаций из разных периодов карьеры; изучение географии цитирования (организации и города, где цитируют работы).

В качестве отдельного выделим *метод «очистки» данных* – многоэтапную процедуру верификации и «фильтрации» сырых наукометрических данных. С его помощью решаются следующие задачи: устранение ошибок, удаление дубликатов, исключение самоцитирований, восстановление недостающих данных. Рядом авторов использование метода подчеркивается как критически важный этап, без которого выводы могут быть необъективными [19; 20].

В качестве последнего метода обозначим *разработку и применение новых показателей*.

Особенности личности учёного, выявленные на основе наукометрического анализа. Наукометрический анализ позволяет выявить ряд характеристик.

Первая – *высокая адаптивность и оперативная реакция на вызовы времени.* Учёные последовательно меняли тематику исследований в ответ на социальные, экономические и научные изменения.

Вторая – *коллективный или индивидуальный стиль работы*. Журавлёв, Брушлинский, Новиков – ярко выраженная ориентация на коллективное творчество, большое число соавторов, создание научных школ. Анцыферова – предпочтение индивидуальной работы, минимальное число соавторов, глубокая самостоятельная проработка тем.

Следующая характеристика – *организаторские способности и лидерство.* Многие из упомянутых учёных занимали руководящие посты (директора институтов, деканы, заведующие лабораториями), что отразилось в их публикациях (увеличение числа предисловий, интервью, организационных материалов).

Рефлексивность и интерес к методологии и истории науки свойственен почти всем ученым на зрелых и поздних этапах профессионального развития.

И, наконец, последняя психологическая характеристика, которую мы выделяем, – *научная смелость и пионерство.* Учёные часто были первыми в новых областях. Например, В.В. Новиков – один из первых социальных психологов в СССР, организатор психологической службы в промышленности; А.Л. Журавлёв – один из первых, кто начал изучать экономическую психологию в России.

Обсуждение результатов

Результаты в целом показывают интересную тенденцию: отказ от административного использования наукометрических методов для оценки эффективности (продуктивности) ученого в пользу научного анализа биографий. В то же время относительное число наукометрических публикаций, посвященных психологии и персоналиям, невелико (38 из 686). Большинство ученых обращаются к наукометрическому анализу в целом и наукометрическому анализу персоналий в частности от случая к случаю. Несмотря на практически полное от-

сутствие подобного рода работ за пределами психологии, прослеживается общая тенденция – публикации носят «юбилейный» характер, т.е. их подготовка связана с датами рождения или кончины того или иного ученого.

Рассматривая «малый» пул статей (составленный на основе анализа «большого» пула и анализа цитируемости), можно, напротив, констатировать активное развитие и применение наукометрических и библиометрических методов в отечественной науке, в частности в истории психологии. Эти работы можно условно разделить на два основных типа: 1) исследования, направленные на критику и разработку методологии наукометрического анализа [19; 20], и 2) эмпирические исследования, применяющие количественные методы для изучения творческого пути конкретных учёных [5; 12–14; 16; 17; 21].

Рассмотренные нами эмпирические статьи представляют собой *прикладные исследования* с использованием количественных (наукометрических и библиометрических) методов для создания портрета учёного. В то же время работу А.В. Гринева [20] можно назвать *методологическим манифестом*, который остро критикует недостатки существующих подходов. Общая черта всех эмпирических исследований – стремление перейти от качественных, описательных биографий к объективному, количественному анализу научного наследия, выявляющему *неочевидные закономерности* в продуктивности работы ученых, эволюции их интересов, востребованности работ.

Кратко обобщим полученные результаты по пяти основаниям и наметим перспективы исследований.

Карьера и продуктивность. Научная продуктивность и её характер тесно связаны с занимаемыми административными и научными должностями. Интересно отметить, что данные наукометрические результаты не всегда совпадают с качественной оценкой. Например, М.И. Воловикова, описывая творчество Л.И. Анцыферовой, противопоставляла научную продуктивность занимаемым должностям [22].

Эволюция интересов. Эволюция научного поиска отражает как внутреннюю логику развития исследований самого ученого, так и реакцию на внешние социальные и экономические вызовы времени.

Коллективный характер науки. Для большинства проанализированных ученых характерен ярко выраженный коллективный стиль работы, что проявляется в большом количестве соавторов.

Востребованность наследия. Наибольшее число цитат, как правило, имеют фундаментальные теоретические и методологические работы, а также монографии, обобщающие многолетние исследования.

Методологическая зрелость. Можно констатировать, что в современной истории психологии сформировался надежный и воспроизводимый методологический аппарат для количественного анализа научного творчества, который успешно дополняет традиционные качественные биографические исследования.

В то же время можно отметить, что исследования не имеют под собой теоретического основания. И его поиск является актуальной задачей.

Выводы

1. *Наукометрический анализ становится важным инструментом ретроспективного изучения научного творчества,* позволяя количественно оценить продуктивность, динамику интересов и влияние учёных, что дополняет традиционные качественные биографические подходы.

2. *В отечественной истории психологии наблюдается рост интереса к наукометрическим исследованиям персоналий,* однако количество таких работ остаётся ограниченным, а их подготовка часто связана с юбилейными датами, что указывает на эпизодический характер интереса авторов к этой теме.

3. *Ключевыми методологическими принципами наукометрического анализа являются системность, историзм, сравнительный анализ и критическая рефлексия,* что позволяет создавать многомерные портреты учёных на основе их публикационной активности, цитируемости и соавторства.

4. *Наукометрические данные позволяют выявлять личностные характеристики учёных,* такие как адаптивность, стиль работы (индивидуальный или коллективный), организаторские способности, рефлексивность и научное лидерство, что расширяет возможности психологического анализа научной деятельности с помощью количественных методов.

5. *Перспективы развития наукометрического анализа связаны с интеграцией количественных данных с качественными оценками,* углублённым изучением диссертационного наследия, разработкой новых метрик и преодолением терминологической разрозненности в данной области.

Ограничения и перспективы

В работе использовался строгий поисковый запрос в библиометрической базе, который, несомненно, оставлял вне поля рассмотрения ряд исследований. Еще одним ограничением является отсутствие анализа зарубежных трудов. Главное направление, в котором хотелось бы продолжить работу, – соотнесение наукометрических показателей с личностью ученого.

Список источников

1. Дубровская Л.Д. Основные направления исследования персоналистического аспекта развития психологии: наукометрический анализ // Известия Иркутского государственного университета. Серия : Психология. 2025. Т. 52. С. 15–27. https://doi.org/10.26516/2304-1226.2025.52.15

2. Зуев К.Б., Нестик Т.А. Библиометрический анализ основных показателей публикаций по теме «Психология» в наукометрической базе Web of Science core collection // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. Москва : Институт психологии РАН, 2017. С. 1822–1829.

3. Green C.D. A digital future for the history of psychology? // History of Psychology, 2016, Vol. 19(3). P. 209–219. doi:10.1037/hop0000012

4. Cattell J. Mckeen The origin and distribution of scientific men // Science. 04 Nov 1910. Vol. 32, Issue 827. P. 633–648. doi:10.1126/science.32.827.633

5. Белопольский В.И., Костригин А.А. Библиометрия в структуре научно-биографического исследования // Психология личности: методология, теория, практика (Методология, теория и история психологии) / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Махнач, Н.Е. Харламенкова, А.В. Юревич, Е.А. Никитина. Москва : Институт психологии РАН, 2024. С. 140–146.

6. Зуев К.Б. Наукометрический анализ творческого наследия Б.Ф. Ломова // Психологические исследования в интернет-пространстве: поисковые системы, социальные сети, электронные базы / отв. ред. А.Л. Журавлев, Д.А. Китова. Москва : Институт психологии РАН, 2020. С. 340–362.

7. Костригин А.А., Хусяинов Т.М. Digital Humanities в истории психологии (на примере фамилии В.М. Бехтерева) // Цифровой ученый: лаборатория философа. 2018. Т. 1, № 1. С. 160–179. doi:10.5840/dspl20181110

8. Белопольский В.И., Журавлев А.Л., Костригин А.А. Первые годы научной деятельности сектора социальной психологии в институте психологии АН СССР // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. Т. 5, № 3 (19). С. 197–226. doi:10.38098/ipran.sep.2020.19.3.008

9. Александров И.О., Максимова Н.Е. Закономерности динамики цитирования научных публикаций // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. Москва : Институт психологии РАН, 2017. С. 36–45.

10. Елисеева И.Н., Олейник Ю.Н. Наукометрический анализ как метод изучения состояния и динамики научного направления (на примере использования категории «индивидуальность» в названиях диссертационных исследований 1992–2018 гг.) // Методология, теория, история психологии личности / отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Никитина, Н.Е. Харламенкова. Москва : Институт психологии РАН, 2019. С. 218–233.

11. Lovakov A., Agadullina E. Bibliometric analysis of publications from post-Soviet countries in psychological journals in 1992–2017 // Scientometrics. 2019. Vol. 119, No. 2. P. 1157–1171.

12. Белопольский В.И., Костригин А.А. Андрей Владимирович Брушлинский: опыт наукометрического анализа научного творчества // Психологический журнал. 2024. Т. 45, № 5. С. 101–112.

13. Белопольский В.И., Костригин А.А. Людмила Ивановна Анцыферова: наукометрический анализ научного творчества (к 100-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2024. Т. 45, № 6. С. 5–17.

14. Олейник Ю.Н. История психологии как сфера профессиональных интересов А.Л. Журавлева (к 75-летию со дня рождения). Часть I. Наукометрический анализ публикаций // Психологический журнал. 2023. Т. 44, № 5. С. 88–102.

15. Галкина Т.В., Журавлев А.Л., Костригин А.А. Яков Александрович Пономарев: некоторые результаты наукометрического анализа творческого наследия // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 1 (124). С. 117–128.

16. Белопольский В.И., Костригин А.А. Этапы творческого пути А.В. Брушлинского: библиометрический анализ // Человек, субъект, личность: перспективы психологических исследований : материалы Всерос. науч. конф., посвященной 90-летию со дня рождения А.В. Брушлинского и 300-летию основания Российской академии наук / отв. ред. Д.В. Ушаков, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова, А.В. Махнач, Г.А. Виленская, Н.Н. Казымова. Москва : Институт психологии РАН, 2023. С. 58–64.

17. Белопольский В.И., Костригин А.А. Этапы творческого пути А.Л. Журавлева: библиометрический анализ // Актуальные проблемы современной социальной психологии и её отраслей : сборник научных трудов / отв. ред. Т.В. Дробышева, Т.П. Емельянова, Т.А. Нестик, Н.Н. Хащенко, А.Е. Воробьева. Москва : Институт психологии РАН, 2023. С. 37–46.

18. Дворовенко О.В., Сбитнева Г.И. Библиометрический портрет И.С. Пилко // Библиография и книговедение. 2018. № 3 (416). С. 149–153.

19. Грановский Ю.В. Мой наукометрический «автопортрет» // Науковедческие исследования. 2015. № 2015. С. 139–152.

20. Гринёв А.В. Наукометрический портрет учёного как инструмент оценки его достижений // Вестник Российской академии наук. 2022. Т. 92, № 4. С. 339–349.

21. Слепко Ю.Н. В.В. Новиков: ученый, организатор, социальный психолог (к 90-летию со дня рождения) // Психологический журнал. 2025. Т. 46, № 3. С. 133–140.

22. Воловикова М.И., Харламенкова Н.Е. Анцыферова Людмила Ивановна. Вклад в развитие психологической науки // Выдающиеся ученые Института психологии РАН. Биографические очерки / сост. А.Л. Журавлев, В.И. Белопольский. Москва : Институт психологии РАН, 2020. С. 256–283.

References

1. Dubrovskaya L. D. Osnovnye napravleniya issledovaniya personalisticheskogo aspekta razvitiya psikhologii: naukometricheskij analiz // Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Psikhologiya. 2025. T. 52. S. 15–27. https://doi.org/10.26516/2304-1226.2025.52.15 (In Russ.).

2. Zuev K.B., Nestik T.A. Bibliometricheskij analiz razvitiya osnovnykh napravlenij psikhologicheskikh issledovanij (po dannym WoS i statistike poiskovykh zaprosov google) // Psikhologicheskoe znanie: Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya / pod red. A.L. Zhuravleva, A.V. Yurevicha. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2018. S. 671–697. (In Russ.).

3. Green C.D. A digital future for the history of psychology? // History of Psychology, 2016, Vol. 19(3). P. 209–219. doi:10.1037/hop0000012

4. Cattell J. Mckeen The origin and distribution of scientific men // Science. 04 Nov 1910. Vol. 32, Issue 827. P. 633–648. doi:10.1126/science.32.827.633

5. Belopol'skij V.I., Kostrigin A.A. Bibliometriya v strukture nauchno-biograficheskogo issledovaniya // Psikhologiya lichnosti: metodologiya, teoriya, praktika (Metodologiya, teoriya i istoriya psikhologii) / otv. red. A.L. Zhuravlev, A.V. Makhnach, N.E. Kharlamenkova, A.V. Yurevich, E.A. Nikitina. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2024. S. 140–146. (In Russ.).

6. Zuev K.B. Naukometricheskij analiz tvorcheskogo naslediya B.F. Lomova // Psikhologicheskie issledovaniya v internet-prostranstve: poiskovye sistemy, social'nye seti, ehlektronnye bazy / otv. red. A.L. Zhuravlev, D.A. Kitova. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2020. S. 340–362. (In Russ.).

7. Kostrigin A.A., Khusyainov T.M. Digital Humanities v istorii psikhologii (na primere familii V.M. Bekhtereva) // Cifrovoj uchenyj: laboratoriya filosofa. 2018. T. 1, № 1. S. 160–179. doi:10.5840/dspl20181110 (In Russ.).

8. Belopol'skij V.I., Zhuravlev A.L., Kostrigin A.A. Pervye gody nauchnoj deyatel'nosti sektora social'noj psikhologii v institute psikhologii AN SSSR // Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ehkonomicheskaya psikhologiya. 2020. T. 5, № 3 (19). S. 197–226. doi:10.38098/ipran.sep.2020.19.3.008 (In Russ.).

9. Aleksandrov I.O., Maksimova N.E. Zakonomernosti dinamiki citirovaniya nauchnykh publikacij // Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya sovremennoj psikhologii: rezul'taty i perspektivy razvitiya / otv. red. A.L. Zhuravlyov, V.A. Kol'cova. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2017. S. 36–45. (In Russ.).

10. Eliseeva I.N., Olejnik Yu.N. Naukometricheskij analiz kak metod izucheniya sostoyaniya i dinamiki nauchnogo napravleniya (na primere ispol'zovaniya kategorii «individual'nost'» v nazvaniyakh dissertacionnykh issledovanij 1992–2018 gg.) // Metodologiya, teoriya, istoriya psikhologii lichnosti / otv. red. A.L. Zhuravlev, E.A. Nikitina, N.E. Kharlamenkova. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2019. S. 218–233. (In Russ.).

11. Lovakov A., Agadullina E. Bibliometric analysis of publications from post-Soviet countries in psychological journals in 1992–2017 // Scientometrics. 2019. Vol. 119, No. 2. P. 1157–1171.

12. Belopol'skij V.I., Kostrigin A.A. Andrej Vladimirovich Brushlinskij: opyt naukometricheskogo analiza nauchnogo tvorchestva // Psikhologicheskij zhurnal. 2024. T. 45, № 5. S. 101–112. (In Russ.)

13. Belopol'skij V.I., Kostrigin A.A. Lyudmila Ivanovna Ancyferova: naukometricheskij analiz nauchnogo tvorchestva (k 100-letiyu so dnya rozhdeniya) // Psikhologicheskij zhurnal. 2024. T. 45, № 6. S. 5–17. (In Russ.)

14. Olejnik Y.N. Istoriya psikhologii kak sfera professional'nykh interesov A.L. Zhuravleva (k 75-letiyu so dnya rozhdeniya). Chast' I. Naukometricheskij analiz publikacij // Psikhologicheskij zhurnal. 2023. T. 44, № 5. S. 88–102. (In Russ.).

15. Galkina T.V., Zhuravlev A.L., Kostrigin A.A. Yakov Aleksandrovich Ponomarev: nekotorye rezul'taty naukometricheskogo analiza tvorcheskogo naslediya // Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2022. № 1 (124). S. 117–128. (In Russ.).

16. Belopol'skij V.I., Kostrigin A.A. Ehtapy tvorcheskogo puti A. V. Brushlinskogo: bibliometricheskij analiz // Chelovek, sub"ekt, lichnost': perspektivy psikhologicheskikh issledovanij : materialy Vserossijskoj nauchnoj konferencii, posvyashchennoj 90-letiyu so dnya rozhdeniya A.V. Brushlinskogo i 300-letiyu osnovaniya Rossijskoj akademii nauk / otv. red. D.V. Ushakov, A.L. Zhuravlev, N.E. Kharlamenkova, A.V. Makhnach, G.A. Vilenskaya, N.N. Kazymova. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2023. S. 58–64. (In Russ.)

17. Belopol'skij V.I., Kostrigin A.A. Ehtapy tvorcheskogo puti A.L. Zhuravleva: bibliometricheskij analiz // Aktual'nye problemy sovremennoj social'noj psikhologii i ee otraslej. Sbornik nauchnykh trudov / otv. red. T.V. Drobysheva, T.P. Emel'yanova, T.A. Nestik, N.N. Khashchenko, A.E. Vorob'eva. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2023. S. 37–46. (In Russ.)

18. Dvorovenko O.V., Sbitneva G.I. Bibliometricheskij portret I. S. Pilko // Bibliografiya i knigovedenie. 2018. № 3 (416). S. 149–153. (In Russ.)

19. Granovskij Y.V. Moj naukometricheskij «avtoportret» // Naukovedcheskie issledovaniya. 2015. № 2015. S. 139–152. (In Russ.).

20. Grinyov A.V. Naukometricheskij portret uchyonogo kak instrument ocenki ego dostizhenij // Vestnik Rossijskoj akademii nauk. 2022. T. 92, № 4. S. 339–349. (In Russ.).

21. Slepko Y.N. V.V. Novikov: uchenyj, organizator, social'nyj psikholog (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya) // Psikhologicheskij zhurnal. 2025. T. 46, № 3. S. 133–140. (In Russ.).

22. Volovikova M.I., Kharlamenkova N.E. Ancyferova Lyudmila Ivanovna. Vklad v razvitie psikhologicheskoj nauki // Vydayushchiesya uchenye Instituta psikhologii RAN. Biograficheskie ocherki / sost. A.L. Zhuravlev, V.I. Belopol'skij. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2020. S. 256–283. (In Russ.)

Информация об авторе

К.Б. Зуев – научный сотрудник лаборатории истории психологии и исторической психологии.

Information about the author

K.B. Zuev is a researcher at the Laboratory of the History of Psychology and Historical Psychology.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 49–59
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 49–59

Дискуссионная статья
УДК 005.32
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-49-59

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ: ОТКРЫТОЕ НОВОЕ ИЛИ ЗАБЫТОЕ СТАРОЕ?

Ирина Васильевна Герасимова

Дальневосточный федеральный университет, Владивосток, Россия, gerasimova.iv@dvfu.ru, https://orcid.org/0000-0003-1110-1985

Аннотация. В сложных современных условиях, когда необходимость роста производства, повышения производительности труда становится насущной необходимостью обеспечения национальной безопасности, остро встают вопросы психологической составляющей организационного и производственного процесса. В связи с этим автор обращается к недавнему отечественному опыту – периоду «смешанной экономики» в СССР, когда наряду с госзаказом осуществлялась хозрасчетная деятельность, т.е. условия хозяйствования были созвучны нынешним. Цель работы – соотнести явление организационной приверженности в его современном прочтении с существовавшими ранее формами, разноуровневыми организационными механизмами формирования позитивного отношения и связи специалиста с организацией, соответствующие им речевые обороты. В основе исследования метод анализа документов – письменных свидетельств происходивших тогда процессов в разных сферах деятельности. Показано, что выражение «чувство хозяина», применявшееся тогда, шире и глубже понятия организационной приверженности. Предложено рассмотреть возможность включения речевого оборота «чувство хозяина», связанного с эффективным отечественным опытом, в профессиональный язык психолога. В этом оригинальность и дискуссионность идеи, основанной на заимствовании выражения из публицистики.

Ключевые слова: организационная приверженность; стимулы личные, коллективные, моральные; чувство хозяина

Discussion article

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: NEW OR OLD?

Irina V. Gerasimova

Far Eastern Federal University, Vladivostok, Russia, gerasimova.iv@dvfu.ru, https://orcid.org/0000-0003-1110-1985

Abstract. In the complex modern conditions, when the need to increase production and increase labor productivity becomes an urgent necessity for ensuring national security, issues of the psychological component of the organizational and production process are acute. In this regard, the author refers to the recent domestic experience – the period of the "mixed economy" in the USSR, when, along with the state order, self-financing activities were carried out, i.e. the business conditions were consonant with the current ones. The purpose of the work is to correlate the phenomenon of organizational commitment in its contemporary interpretation with previously existing forms,multi–level organizational mechanisms for fostering a positive attitude and communication of a specialist with an organization, their corresponding speech patterns. The research is based on the method of analyzing documents – written evidence of the processes that took place at that time in various fields of activity. The study shows that the expression "sense of ownership" used at that time is broader and deeper than the concept of organizational commitment. The possibility of incorporating the phrase "the sense of ownership," associated with effective domestic experience, into the professional language of psychologists is proposed. This is the originality and discussion-worthy aspect of the idea, which is based on borrowing the expression from journalism.

Keywords: organizational commitment; personal, collective, moral incentives; a sense of ownership

Актуальность

С 60-х гг. XX в. в англоязычной литературе и с 90-х гг. в отечественной активно обсуждается понятие организационной приверженности. Остановимся на толковании термина в России М.И. Магурой и М.Б. Курбатовой. По их мнению, это «психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради её целей и сохранять свое членство в ней» [1: с. 369].

Интерес к этой области и работодателей, и исследователей из разных областей науки – социологов, психологов, экономистов, историков – понятен, ведь это явление, которое можно измерить рублём. В зарубежных источниках утверждается, что существует прямая связь между организационной приверженностью и эффективностью работы: при-

© Герасимова И.В., 2025

верженные сотрудники работают усерднее, а это способствует повышению общей производительности труда, снижению текучести кадров [2]. В частности, показано, что высоколояльные сотрудники приносят организации больше прибыли, готовы её рекомендовать знакомым, отклонять предложения других фирм [3: с. 5].

В связи с необходимостью закрепления кадров, более полного использования человеческих ресурсов встаёт задача подбора методов, разработки направленных приёмов и мероприятий. В статьях приводится немало примеров, как добились высоких результатов в компаниях Google, Cisco, Hilton, Enter, IKEA и др., которые предлагаются как образцы [4–7]. А что же в отечестве? Мы только и способны, что следовать зарубежным примерам, или все же стоит вспомнить свою самобытную культуру, исторический опыт и особенности национального самосознания?

Одними из первых обратились к своему опыту в этой области экономисты и историки. В частности, изучив механизмы обеспечения низкой инфляции и стабильных цен в СССР, Ю.П. Воронов предложил считать СССР объективно существовавшей экспериментальной экономической лабораторией мира. Он проиллюстрировал, как ряд методов организации работы, апробированных и доказавших свою эффективность в СССР, были заимствованы в другие страны, а спустя время опять вернулись к нам, но уже под другими англоязычными названиями. Например, экономия рабочего времени, состоявшая в правильном планировании распорядка всех работников от управленцев до рабочих как один из компонентов научной организации труда, спустя десятилетия теперь называется тайм-менеджментом. Право рабочего советского предприятия на собственную печать качества, система организации бездефектного производства продукции теперь известны как «нуль-дефект» (zero defect, ZD). К этому нужно добавить советскую смысловую идею платить не за выполненную работу, а за обеспечение комфортных условий жизни, которая как принцип теперь внедрена в экономику всех стран мира.

Ю.П. Воронов выделяет ряд специфически советских механизмов управления и организации работы: контроль менеджеров (отсутствие права собственности на то, чем управляют), система стимулирования руководителя («за выполнение плана», затем «от достигнутого»); формирование номенклатуры как кадрового резерва; единоначалие и персональная ответственность руководителя, опора на личные отношения; нормирование и научная организация труда; «динамовский метод» как снижение трудоёмкости продукции (бригадный подряд, саратовская система, КАНАРСПИ – качество, надежность, ресурс с первых изделий). Это то, что на разных уровнях иерархической лестницы определяло врастание специалиста в коллектив, идентификацию с организацией и в конечном итоге обеспечивало хороший экономический эффект [8].

В связи с этим считаем целесообразным обратиться к психологической составляющей недавнего советского организационного опыта.

Цель, методы и материалы исследования

Цель исследования – выделить и описать формы, разноуровневые организационные механизмы формирования позитивного отношения и связи специалиста с организацией и соответствующие им речевые обороты в период экономического расцвета страны при социализме.

Предмет исследования – речевые обороты и их содержание в период социализма, соотносимые с понятием организационной приверженности.

Временной период – порядка пятнадцати лет: с середины 60-х до начала 80-х гг. XX в., время «смешанной экономики», действия и последействия так называемой косыгинской реформы, когда экономика СССР показала бурный экономический рост, темпы которого с тех пор не достигнуты [9; 10].

Основной метод исследования – анализ документов. Как документы той эпохи привлечены очерки, фельетоны, записки известного советского журналиста Анатолия Аграновского и материалы из сборника «Красноярск и красноярцы», отражающие процессы в сибирской глубинке. А. Аграновского отличали тонкое чувствование другого, умение выделить ценности и мотивы человека, его смыслы, а также характерологические черты, дать литературное описание внешнего облика, определить роль и место того, что герой делает или не делает в конкретный временной период. Он пишет об одержимых и фанатичных, незаменимых и надежных, изобретателях и новаторах, самоотверженных и самых обычных, рядовых тружениках, ученых и студентах, врачах и учителях, рабочих и инженерно-технических работниках, строителях и «пускачах» новых гигантов индустрии, директорах совхозов и колхозов, летчиках и администраторах. Публицист обнародует не только достижения, фасадную часть социалистической системы, но и анализирует изъяны, препоны в выполнении задуманного, истоки откровенного разгильдяйства, пьянства, лжи. Что, впрочем, являлось неотъемлемой частью советской журналистики, выполнявшей идеологические, организаторские и культурно-рекреативные социальные функции [11].

Описание

Главными идеями государственной реформы, объявленной в сентябре 1965 г. председателем Совета министров СССР А.Н. Косыгиным, были хозрасчетные «3 С»: – самоокупаемость, самофинансирование и самоуправление. Иными словами, в плановой социалистической экономке была введена замена показателей валового выпуска как главного индикатора успешности деятельности госпредприятий на показатели «реализованного выпуска» (продажи). Организации получили право оставлять себе часть прибыли для поощрительных выплат и инвестиций [10]. Реформа способствовала росту производительности труда, в чем СССР отставал от развитых стран.

К ***основным формам*** проявления того, что теперь принято называть организационной приверженностью, в социалистический период можно отнести, прежде всего, династии и фамильные традиции, что было распространено на предприятиях, в сельском хозяйстве, сфере здравоохранения и образования, науке; наставничество и социалистическое соревнование. Под этим была мощная моральная основа в виде чувства хозяина, чувства личной ответственности, понимания, что свой вклад – это вклад в общую копилку, на общее благо, чем при потребности можно воспользоваться. Такие условия создавали возможность самореализации и формирования чувства собственного достоинства. Глубоко нравственное личностное и надличностное – общее коллективное – выступало в качестве смыслообразующего, выходя далеко за пределы конкретного предприятия и организации. Рассмотрим эти формы на конкретных примерах.

Династии, семейные традиции. Пример личной активности, деловитости, преданности людей А. Аграновский увидел в Луганске на заводе по производству газобетона, где значительная часть коллектива – потомственные рабочие, а завод вырос на почве трудовых, революционных, нравственных традиций Донбасса [12: с. 509]. И таких подтверждений очень много: семья Едоковых – отец и три сына, которые жили в г. Горьком и трудились на заводе имени Воробьева, производящем шины [12: с. 334]. Три поколения мужчин в семье Шохановых – монтажники. Некоторое время все трое трудились в одной бригаде, и пример отца всегда был перед глазами. Это они «берут задания самые сложные», – отмечает автор [12: с. 786–787]. Семья Лысенко переехала, оставив налаженный быт в Таганроге, на завод «Атоммаш» в строящийся Волгодонск. Он сварщик, она мастер по новейшим методам контроля – дефектоскопист, проверяет швы, сделанные мужем. «Швы, сделанные его бригадой, на переделку не возвращают» [13: с. 20].

Династии были широко распространены в самых разных отраслях хозяйства, они поддерживались и поощрялись по всей стране. В частности, у династии Торгашиных общий стаж в лесной промышленности составлял 100 лет. Они коренные сибиряки, отец главы династии слыл русским богатырем, кому равных по силе в деревне на Енисее не было [14: с. 347–349].

Закрепление за молодежью мастера-наставника, состоявшегося высококвалифицированного специалиста как реализация индивидуального подхода, способ обучения, помощь в адаптации в новом коллективе на предприятиях было повсеместным в экономическом секторе. Эта форма зарекомендовала себя и в здравоохранении, образовании, науке. В частности, очерки содержат пример функционирования заочной математической школы при Московском государственном университете. При штате – директор, завуч, три методиста и машинистка – за два года обучение в ней прошли 8490 ребят (30 % из малых городов, 60 % из села). До полутора тысяч из них поступили в вузы. Такая поддержка способных детей со всей страны оказалась возможна благодаря научно-методической работе группы учёных и весомой помощи специально подготовленных студентов, которые в основном и проверяли работы, вели индивидуальную переписку со школьниками. Когда число обучающихся значительно выросло, стали привлекать областные вузы, и появилось 29 филиалов [12: с. 453, 456].

Доктор офтальмолог С.Н. Федоров, основавший Институт восстановительной хирургии глаза, за 10 лет после первой операции по пересадке хрусталика глаза не только сам сделал 1700 таких операций, стал профессором, доктором наук, но и воспитал множество учеников. Его ученик предложил модель хрусталика лучше, чем в Америке [12: с. 715].

Социалистическое соревнование – самая известная и массовая организационная форма той эпохи. О победителях соревнования, передовиках производства сообщали СМИ разного уровня, они были героями документальных и художественных фильмов, примерами для молодежи. Им объявили благодарности, вручали премии, грамоты, Красные знамена, вымпелы.

Социалистическое соревнование – это давно уже не простое «кто выше прыгнет… Тут действуют другие стимулы, более глубокие, более возвышенные», – утверждал журналист [12: с. 202]. Ведь он сам видел, как рабочие оставляли свои станки, чтобы помочь отстающему. А один из лучших токарей

Уманского завода К. Война, которого прозвали академиком, получил своё прозвище за то, что предложил трубчатое сверло, благодаря которому изменилась технология вытачивания болванок, что дало колоссальную экономию бронзы. Да, он получил за это премию, «но главное им двигали любовь к труду и желание славы, стремление сберечь деньги (уже не свои – "кровные", а "казенные"), и забота о товарищах, которым он хотел облегчить труд… Его греет это сознание, что он лихо сработал, лучше всех, что он занимает сейчас первое место по умелости и мастерству», – читаем в очерке [12].

Именно соцсоревнование больше всего критикуют как в России, так и за рубежом. Для этого есть реальные основания: во-первых, массовости неизбежно сопутствует формализм, во-вторых, – советские журналисты сами писали о недостатках, ведь их выявление, критика, направленная на их устранение, была элементом журналисткой культуры [11: с. 17]. Вот иллюстрации. Строители ударной комсомольской стройки Братского алюминиевого завода обратились с письмом в газету, в котором сообщили о том, что пропал труд 10 человек в течение 20 дней, пропало 320 погонных метров стальных труб, которые предстоит заменить на больший диаметр после демонтажа. Сам факт обнародования, привлечения внимания, считал журналист, свидетельствует о том, что собрались на стройке люди идейные, которые приехали целенаправленно, а бюрократическая несогласованность шла вразрез с их рабочей честью (за время строительства изменился план, число подключаемых к теплотрассе объектов выросло) [12: с. 406].

После другого обращения в газету появился очерк с Уманского машиностроительного завода. Один рабочий у другого украл личное клеймо, за что на цеховом собрании решили рекомендовать перевести его в подсобники. Не побоявшись вынести сор из избы, считает журналист, рабочие проявили личную заинтересованность в общем деле, «небезразличие стало их сутью», завод «не просто источник заработка, а нечто несоизмеримо большее» [12: с. 193]. К тому же механический цех, где это произошло, отстававший прежде, пошёл в гору, смена была передовая, боролись за переходящее Красное знамя.

Морально-нравственная основа

Под такой организационной и профессиональной преданностью глубокая морально-нравственная основа, желание созидать, быть полезным, когда люди видят, чувствуют смысл в том, что делают на работе или дома. Журналист рассказывает о водителе, который вёз уголь в детский санаторий, свернул на проселочную дорогу и завяз – снега по колено. Прошёл в гору три километра и услышал: «Привез, сгружай»… Буксовал до глубокой ночи и всё-таки груз дотянул. Он вёз детям тепло. Водитель В. Бобков, о котором идёт речь, выросший в неблагополучной семье, стал полным кавалером ордена Трудовой Славы. «…вырос из обычного парня человек, для которого "моё" не отделено стеной от "нашего"», – пишет публицист [13: с. 97].

Семья Лысенко на строящемся заводе «Атоммаш» жила в квартире, где размещались три семьи. Постепенно получали свое отдельное жилье. Но когда предложили лучшую квартиру, не переехали: дети посадили под домом пустившие корни черенки, хотелось увидеть, как из них вырастут деревья, к тому же они привыкли к школе, к заливу. Родителям было важно мнение детей [13: с. 17].

На экспериментальной площадке не знали, как в готовый корпус поместить модуль – не проходил по габаритам. Днём модуль осматривали исследователи, конструкторы и монтажник Н.А. Шоханов. А к утру модуль стоял на месте. В ночную смену бригадой сняли, что нужно, затащили, потом приварили [12: с. 783].

В очерке с символическим названием «Бесполезное – вредно» ещё в 1963 г. публицист утверждал: «…люди уже не могут жить только работой и зарплатой, не хотят жить без смысла, им нужно, как мы сами видели, одобрение товарищей, уважение народа – идея овладела ими прочно» [12: с. 205].

Это чувство хозяина, желание действовать по совести. Чувство хозяина – это не о собственности, а об ответственности за организацию, идентификацию с ней, о «врастании» в коллектив, о почти магическом чувстве «мы» – силе и мощи слаженных действий. Его кропотливо взращивали и поощряли.

Чувство хозяина ярко проявляется при организации труда бригадным подрядом, суть которого на стройке сформулирована в виде тезиса: «Вы хозяева – вы и стройте. Что сэкономите – половина ваша, что перерасходуете – из вашего кармана» [12: с. 587]. В связи с этим автор приводит любопытную деталь: при изучении документации третьего дома рабочие бригады Н. Злобина, освоившие этот метод, обнаружили, что в спецификации перегородок указано на 13 больше, чем нужно. Это ошибка, которую до злобинцев никто не замечал, а они от лишних отказались [12: с. 596].

В трудовой книжке слесаря-инструментальщика Красноярского комбайно-строительного объединения С.А. Ермолаева одна запись: «Принят слесарем». Дальше записи о повышении квалификации и благодарностях, о правительственных наградах,

присвоении звания Героя Социалистического Труда. К мастеру стремились попасть в ученики, и он подготовил не одну сотню рабочих. Он рабочий, наставник, депутат. Материал заканчивается словами: «…кратко рассказал об одном человеке. А сколько их среди 800 тыс. жителей Красноярска! И в каждом живёт эта черта характера: быть хозяином положения, а не игрушкой в руках обстоятельств» [15: с. 371].

И чем иным, как интересом к работе, желанием творить добро, можно объяснить совсем не единичные случаи в медицине, где в отличие от материального производства премий за перевыполнение показателей не было. Так, в связи с высокой потребностью в операциях по пересадке хрусталика доктор Федоров в Институте восстановительной хирургии глаза несколько палат переоборудовал под операционные, сделав проходимость выше в два раза. И это в то время, когда объём оказываемой помощи считали по койкоместам [12: с. 719]. В клинике профессора Лопаткина вопреки правилам появился мобильный стационар – доктора выезжали и консультировали по урологическим проблемам в поликлиниках [12: с. 723].

Это время эксперимента по внедрению бригадного метода труда врачей, разработанного лабораторией экспериментальной и клинической хирургии глаза Минздрава РСФСР. Такой метод позволяет эффективнее использовать оборудование, вылечивать в два раза больше больных, проводить в неделю не два, а четыре операционных дня, снизить число послеоперационных осложнений [16: с. 719]. В Красноярске так работал офтальмолог профессор П.Г. Макаров – последователь С.Н. Федорова.

Журналисты отмечали важность для своих героев того, что теперь в психологии принято называть самореализацией, причём не только для представителей интеллектуального и творческого труда, а в том числе для рабочих. Каждый специалист должен верить, что занят важным делом. Когда одни герои убеждены, «что нет дела более важного и интересного, чем проектирование заводов» [12: с. 575]. Шофер считает: «Все-таки наша шоферская жизнь разнообразнее, чем у любого другого рабочего. Это ж не у одного и того же станка!.. А токарь, вытачивающий хитрый винт, говорит: "Это ж не одну и ту же баранку крутить"» [13: с. 94].

Социалистический период – это время бессчетного числа ярких и сильных личностей. И это было возможно при двухстороннем движении: с одной стороны – возможность проявить себя, а с другой – таких людей замечали, поощряли, поддерживали. Одна из таких колоритных личностей – И.М. Назаров, почти три десятилетия возглавлявший речное пароходство на Енисее, одной из самых беспокойных и сложных рек СССР, почти по-детски благоговейно и с любовью относившийся к Енисею, величавший его батькой, щедрый на добро и персонально отвечавший за перевезенные тонны, выработанные километры. Начальник пароходства и член Союза писателей – уникальный случай, считает Г. Кублицкий [17: с. 378].

Главный конструктор Сибтяжмаша Ф.С. Зотов в полной мере сочетал в себе почти несочетаемое: творить и в то же время ходить по земле. Краны, изготавливаемые на этом заводе, были на уровне мировых стандартов и самые сильные в стране, притом красивые. Генеральная линия конструкторского бюро, как он определял сам, – «высокие технические характеристики при отличном качестве и максимальной унификации узлов», что позволяло ему считать, что конструкторы – «самые государственные люди на любом заводе» [18: с. 394].

Организационные механизмы

Благодаря чему стало возможным массовое распространение династий, наставничества, социалистического соревнования на огромной территории, состоящей из 15 республик, в которых помимо русского говорили на множестве других языков. Каковы организационные механизмы, формировавшие чувство хозяина?

Во-первых, это *возможности, предоставленные государством, – совмещение госзаказа и хозрасчетной деятельности.* В новой системе планирования и экономического стимулирования на предприятиях появилась *возможность самостоятельного хозяйствования*: заработанные сверхплановые деньги пускать на покупку необходимого оборудования, машин, станков. Благодаря этому на передовом луганском заводе по производству ячеистого бетона, входившем в десятку самых крупных, удалось создать свой механический цех, собрать группу внедрения – инженеров, рабочих, которые были полностью освобождены от текучки, следили за публикациями, выезжали на подобные предприятия. Они сами по своей инициативе написали запрос на другие профильные заводы, разбросанные по трём республикам и подчиненные пяти министерствам, об объёмах, мощностях, ассортименте изделий, их весу, внедрённым новшествам. Так, почерпнули идею снижения веса изделий и сумели существенно нарастить их выпуск, превысив проектную мощность завода [12: с. 493, 496].

Белорусский совхоз «Любань» – это совхоз, который большую часть дохода получал от переработки «лишнего» – консервации овощей, грибов,

ягоды, производства брынзы, кумыса, выращивания шампиньонов, карпа. И картофель в нём собирали сами, без помощи горожан. А соседний совхоз, где побочным не увлекались, как отмечается, в сезон брал 150 горожан [13: с. 7–9]. В латвийском колхозе «Адажи», что в 45 минутах езды от Риги, сначала занялись овощами – появились теплицы, потом – цех деревообработки, и занятость стала круглогодичной. Построили свою звероферму, для переработки поврежденного после автоматической сборки картофеля – автоматизированный цех по производству чипсов. Из промыслов выросли до промышленности. И люди стали стремиться из города в колхоз [12: с. 548–551].

В Риге, в Институте органического синтеза Академии наук Латвийской ССР, награждённом орденом Трудового Красного Знамени, на деньги, полученные от выполнения хоздоговорных работ, купили автоматический микроанализатор, мощность которого позволяла закрыть свои потребности в анализах, а также оказывать услуги другим учреждениям. За два года прибор полностью окупил себя. «Латвийский институт сейчас зарабатывает до четверти своего бюджета, – констатирует журналист. – Из этих денег формируется фонд развития – можно тратить на строительство, на приборы, оборудование, материалы» [12: с. 680]. Так предприятия и учреждения зарабатывали валюту. Целая сеть конструкторских бюро и научно-исследовательских институтов «двойного подчинения» выросла вокруг новосибирского Академгородка. Это позволило повысить эффективность научных исследований, соединить науку с производством [12: с. 677].

Во-вторых, *гибкое применение плановой системы.* И такой пример – «орловская непрерывка». Для того, чтобы остановить практику сдачи жилья в конце года, под патронажем специалистов из отдела организации и технологии строительного производства Минпромстроя СССР было организовано поточное строительное производство, когда специалистов одного профиля через определенный срок сменяют другие. При этом планы стали двухлетними и принимались ежегодно [12: с. 693].

Другой важный момент – координация действий множества застройщиков единым заказчиком в лице городской власти. Такая система, как отмечает публицист, «вовлекла в работу, запрягла в одну упряжку не только строителей, но и заказчиков, снабженцев, финансистов, архитекторов, проектировщиков, партийных и советских работников» [12: с. 696–697]. Ритмичная работа помогла сократить число одновременно строящихся объектов, существенно снизить объём незавершенного строительства и повысить качество возводимых зданий.

В-третьих, это *сочетание стимулов личных и коллективных*. На хозрасчётные деньги не только развивали производство, внедряли новшества, но и строили – жильё, санчасти, детские сады, санатории-профилактории, базы отдыха. Так, на луганском заводе по производству газобетона не только стала выше заработная плата, но и с вводом второго дома планировалось обеспечить всех нуждающихся в жилье. Бесплатное жилье получали согласно очереди. «Не "я" больше сделаю, больше получу, а "мы" больше сделаем – и все больше получим. И денег, и почёта, и прочих благ. Различие принципиальное» [12: с. 512].

В-четвертых, *материальная заинтересованность и ответственность*. И яркое тому подтверждение – широко распространенный по всей стране бригадный подряд. А началось все со строительной бригады Н. Злобина в Зеленограде. В бригадном подряде были собраны применявшиеся ранее методы стимулирования труда: сдельная и аккордная оплата труда, премии за ввод, качество и экономию. К материальной заинтересованности добавилась ещё и материальная ответственность. И если привычной картиной на стройке сначала был разбитый и испорченный материал, то в хозрасчётной бригаде первый дом построили при трёх выбитых стеклах, во втором, как свидетельствует журналист, – все оказались целы, ни одна дверь не покарябана, ни одна кафелина не пропала. «В бригаде Злобина каждый из 50 рабочих достоверно знает, за то ему платят деньги. В этом суть. Заработная плата стала для них заработанной – слово обрело свой первичный, здоровый, здравый смысл», – читаем в очерке [12: с. 591].

В-пятых, *сочетание материальных и моральных стимулов.* Общественное признание было мощным и широко применявшимся стимулом. Человек труда, человек дела был главным героем того времени. Это согревало и придавало активности самим энтузиастам, новаторам, передовикам, было ориентиром, примером для остальных. «Поголовно небезразличны», – приводит слова директора Промстойпроекта журналист [12: с. 579]. И конкретизирует: «Работа для них удовольствие. Не только средство заработка, но и средство утвердить себя» [12: с. 680].

Это и про особую категорию людей, которых в те времена назвали «пускачи». «Требуются чудаки на выезд. Неустроенный быт, тяжёлая работа, нервотрепка, риск, зарплата снижена». Таким могло быть объявление о приглашении специалистов

на стройки в новых городах. Чудаками были, прежде всего, молодые люди, комсомольцы. Так, на Уфимском химическом заводе, где из отходов нефтепереработки производили спирт, три четверти коллектива – комсомольцы, энтузиасты. Как и директор. Завод по производительности вышел на 1-е место в мире [12: с. 243, 251].

Ещё один яркий пример почёта – вручение Госпремий, в чём моральная составляющая, признание, может быть, даже более значима, чем материальная. Ими удостаивались наряду с учёными, инженерами, врачами и рабочие.

В-шестых, *целенаправленная работа с кадрами.* Это широкий комплекс мероприятий, включавших, в том числе, профориентацию молодежи с посещением организаций, предприятий, поддержку династий, отбор специалистов в ряде случаев первым руководителем. Особое место в кадровой политике занимала ответственность. С одной стороны, сама система организации производства и непроизводственной сферы предполагала единоначалие и вместе с ним как широкие права первого руководителя, так и персональную ответственность, а с другой – это взращивание персональной ответственности каждого на рабочем месте и гласность, открытость информации. Одна из форм – личное клеймо – уже была упомянута.

На предприятиях видели не только схему роста вверх: сегодня ты простой рабочий, завтра – мастер, послезавтра – инженер, начальник цеха, директор, но и вглубь – рост мастерства. И это тоже персональная работа. Так, слесарю-лекальщику Ленинградского металлического завода В.Е. Кибенко необходимо было среднее техническое образование. А у токаря-карусельщика П.М. Демидова, работавшего на станке, каких в мире только три, практикантом был студент из политехнического института. И другое движение: рабочий завода А. Зайцев на третьем году работы после ремесленного училища начал обтачивать роторы паровых турбин, где брак – миллионы убытков, скоро овладел всеми станками. И когда он пришёл с очередной идеей к технологу цеха, тот предложил ему поступить в институт [12: с. 151, 164]. Сделать это было нетрудно: завод стал втузом, т.е. рабочей площадкой института: часть занятий проводили прямо в цехах.

Было замечено, что в Казанский университет самые способные студенты-математики приходили из одной и той же школы. Ежегодно поступали по 2–3 человека, выпускники освоились на кафедрах, в вычислительном центре. Всех учила Г.Ю. Гусарская. Учила, реализуя свой особый подход. И однажды её вузовский профессор отправился к ней в школу: сидел на экзаменах и наблюдал за учениками. А затем по школам отправились доценты. Отбирали по одному-два ученика, чтобы читать им углубленные лекции. Для чего? Чтобы получить хорошо подготовленных и замотивированных студентов [12: с. 100].

Студент Б. Вавилов, которому профессор поручил сделать доклад по статье титулованного японского коллеги, возглавляющего институт теоретической физики, взялся проверить его расчёты и нашёл в них ошибку [12: с. 115]. Ведь студентов учили главному – думать, решать нерешённые актуальные научные задачи.

Доктор наук, заведующий отделом быстропротекающих процессов Института гидродинамики Сибирского отделения АН СССР, лауреат Ленинской премии, корреспондент АН СССР Б.В. Войцеховский, чтобы брать дельных людей, сам вёл беседу с поступающими на работу, и в такой беседе помимо обычных вопросов поручал конструктору расчёт. И сам увольнял бездельников [12: с. 174].

В-седьмых, *формирование общей благоприятной атмосферы на предприятии или в организации*. Самые распространенные примеры – это ударные комсомольские стройки, передовые предприятия, коллективы, борющиеся за звание бригады коммунистического труда, участка, смены, цеха, предприятия, коих было немало. Когда есть идея, происходит сплочение коллектива, подъём активности. Журналист рассказывает и об особенных коллективах, представителях штучных профессий. Так, атмосферу доверия и преданности делу, заботы о молодёжи он почувствовал, когда оказался среди летчиков-испытателей разных поколений – Г.А. Седова, Г.К. Мосолова, В.А. Нефёдова [12: с. 438].

А. Аграновский показывает, что серьёзные прорывы и в экономике, и в науке обычно происходят в сплочённых передовых коллективах со сложившимися традициями, где за спиной энтузиастов сила и поддержка. Так выросли «гадкие утята» – коллектив молодых людей, вчерашних студентов из конструкторского бюро, которые взялись за дело по собственной инициативе без приказа свыше и вне плана. Они создали ЭВМ с лучшими характеристиками в стране и дешёвую по производственным затратам. «Победители работали (воспитывались, учились, росли) в сильном конструкторском бюро, а бюро это существовало при Институте точной механики вычислительной техники Академии наук СССР, которым руководил академик С. Лебедев. Традиции института, общение с учёными, советы их и критика – всё это питало группу. Питала и

атмосфера большого завода, и теперь уже не установишь, сколько дельных поправок внесли в машину заводские конструкторы и технологи, монтажники и слесари», – констатирует он [12: с. 293].

В-восьмых, *обеспечение соответствующих условий труда и организация процесса труда*. Под условиями труда в данном случае имеется в виду среда на рабочем месте, в целом на предприятии. К огромным просторным светлым цехам – что в целом было характерно для социалистического размаха – нужно добавить чистоту. И в этой связи показателен пример бетонного завода, который приводит публицист. А ведь начиналось с того, что новый директор даже остановил производство: выгребали экскаваторами, бульдозерами завалы брака в цехах, подметали, мыли. И стало чисто [12: с. 499].

Яркая иллюстрация справедливой и гласной организации процесса труда – работа научно-технического совета межфакультетской лаборатории корпуса «А» МГУ им. М.В. Ломоносова под заведованием академика А.Н. Белозерского. В совет входила молодежь, в основном комсомольцы из разных отделов, заседавшие раз в неделю без руководителя. Они распределяли время работы лучшего в стране оборудования, решали, какое заказать оборудование и реактивы, как лучше использовать деньги, имели свой голос в подборе кадров. Они спорили, доказывали, искали пути выхода. «Может возникнуть вопрос, – пишет журналист, – не слишком ли много времени уходит на дотошное открытое обсуждение. Нет, считал академик, в противном случае нужно подготовить проект решения, вызывать людей по одному и согласовывать» [12: с. 646–648]. В коллегиальном решении, конечно, и в те времена не было ничего нового. Важно другое – это был отлаженный процесс, где действовал принцип справедливости с учётом степени необходимости, а не формальности, если бы организацией занималось нейтральное лицо – менеджер; молодые люди учились управлять; информация была открытой для всех; технический совет разгрузил от решения текущих вопросов академика, имевшего право вето.

Обсуждение

Текучесть кадров в России не становится меньше. По данным исследования, проведенного в марте 2024 г. сотрудниками группы ANCOR 296, за год почти половина опрошенных представителей компаний наблюдали рост текучести персонала на 10–20 %. Эти цифры выше всего в сфере продаж, производства и логистики [19]. Предложения по снижению кадровой текучести обычно сводятся к стандартному набору перечисления материальных мотиваторов: обсуждение оплаты труда и условий роста заработной платы при приёме на работу; прозрачная, доступная и понятная система карьерного роста в компании. Справедливости ради нужно заметить, что стали обращать внимание на создание эффективной системы адаптации сотрудников, наставничества и/или обучения по направлениям [20]. Размышления об организационной приверженности и практические меры её повышения в таких условиях представляются вполне уместными.

Понятие «организационная приверженность» активно используется как в теоретических, так и в практико-ориентированных исследованиях. Приверженность рассматривают как специфическое поведение (Becker, 1960) [21], отношение к своей организации (Mowday, Porter, Steers, 1979) [22], совокупность усилий (Wiener, 1982) [23], чувство привязанности (Chatman, O'Reilly, 1986) [24], психологическое состояние (Allen, Meyer, 1990) [25], связь между человеком и компанией (Витман, 2004) [26], установку или совокупность установок (Потапова, Климухина, 2024; Марковская, Черепанова, 2010) [27; 28]. Иными словами, как в России, так и за рубежом не существует единства взглядов на это явление, смысловое наполнение понятия, его признаки и компоненты, общую модель. К этому нужно добавить сложности перевода. Как следствие, путаница и терминологическая неопределённость [7; 29].

В рамках аттитюдного (установочного) подхода в качестве признаков организационной приверженности в литературе выделяют:

– лояльное отношение к своей организации (Доминяк, 2006; Mowday, Porter, Steers, 1979) [3; 22]. При этом ряд авторов считают лояльность и приверженность синонимами (Харский, 2003; Чумарин, 2000) [30; 31];

– ответственный, добросовестный труд на благо организации, готовность вносить вклад в её благополучие, длительное время сохранять в ней своё членство (Марковская, Черепанова, 2010; Сидоренко, 2007; Магура, Курбатова 2003) [1; 28; 32];

– чувство психологической привязанности сотрудника к своей организации, гордость, вовлечённость в организацию до идентификации с ней (Витман, 2004; Meyer, Allen, 1990; Chatman, O'Reilly, 1986; Mowday, Porter, Steers, 1979) [22; 24; 26; 33].

Интересно, что лояльные сотрудники, как пишет В.И. Доминяк, направлены на саму деятельность, достижение результата, что связано с самореализацией. Причём для россиян важна справедливость и забота организации о своих сотрудниках [3].

Однако все перечисленные компоненты входят в задвинутое и забытое чувство хозяина организа-

ции/завода/предприятия. При этом чувство хозяина шире, глубже и весомей, чем приверженность, лояльность или психологическая привязанность. Чувство хозяина фактически выступало системообразующей идеей на уровне государственной политики, открывало возможность самореализации, выхода за рамки исполнительской функции, приобщения к управленческим процессам. В этом нет различения профессиональной и организационной приверженности, такие термины тогда не существовали, хотя явления, конечно же, были. Профессиональную приверженность ярко проявляли люди, преданные своей профессии, энтузиасты, и в том числе первопроходцы, переезжавшие со стройки на стройку.

От культивируемого ещё недавно коллективизма, опиравшегося на соборность национального сознания, и чувства хозяина, чувства собственного достоинства наша социальная система рухнула в крайний индивидуализм. Но согласитесь, есть нечто от лукавого в формировании приверженности организации с частной формой собственности. Парадокс заключается и в том, что ныне всё чаще говорят, ссылаясь на западный опыт, о необходимости повышения вовлеченности персонала, заботе о благополучии сотрудников, а в старой отечественной системе управления видят лишь командное управление [4].

Социалистическая система хозяйствования осталась в прошлом. Однако, когда актуальной стала задача реиндустриализации страны, все чаще, пусть видоизмененные, стали применяться зарекомендовавшие себя ранее формы. Проводятся рейтинги лучших работодателей России, на предприятиях вводят элементы соревнования между сотрудниками, структурными подразделениями. 29 июля 2020 г. Минюстом России зарегистрировано Всероссийское общественное движение наставников детей и молодежи «Наставники России» и обсуждается федеральный закон о наставничестве. Но утрачено самое важное – морально-нравственная и ценностно-смысловая основа жизнедеятельности, общая направляющая идея во внутренней государственной политике.

Изначальный замысел – сопоставить содержание понятия «организационная приверженность», принятого в психологии, и речевых оборотов из публицистических текстов – методологически уязвим, так как это разные речевые пласты. Однако что мешает обращению к выражению «чувство хозяина» как укорененному в национальной истории и традиции, принятию его в профессиональный язык, обсуждению его содержания.

Список источников

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2003. 369 с.

2. Smyth D. Organizational Commitment & Job Performance. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a5295268-678efcc7-a6f7c4f1-74722d776562/https/work.chron.com/organizational-commitment-job-performance-3598.html (accessed:24.12.2024).

3. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Санкт-Петербург, 2006. 221 с.

4. Лазич Ю.В., Попова И.Н. Управление вовлеченностью персонала: зарубежный и отечественный опыт // Beneficium. 2023. № 1(46). С. 86–92.

5. Шлычкова А.И., Андрющенко О.В. Лояльность персонала как конкурентное преимущество организации // Парадигма. 2019. № 3. С. 62–69.

6. Как в Google мотивируют сотрудников / пер. А. Кайдаш. URL: https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov (дата обращения: 12.11.2024).

7. Шубин В.С. Приверженность организации: внешний и внутренний аспекты // Вестник Хабаровского гос. ун-та экономики и права. 2018. № 1(93). С. 96–104.

8. Воронов Ю.П. СССР как экспериментальная экономическая лаборатория мира // Мир новой экономики. 2022. Т. 16, № 3. С. 53–62.

9. Лаптева Е.В. Англо-американская советология о советской экономической модели и «Косыгинской» реформе 1965 года // Историко-экономические исследования. 2015. Т. 16, № 3. С. 480–493.

10. Латов Ю.В. Альтернативы советской модели экономики // Мир новой экономики. 2013. № 1. С. 62–75.

11. Теплюк В.М. Свобода и ответственность в деятельности журналиста. Владивосток : Изд-во ДВГУ, 1985. 76 с.

12. Аграновский А. Избранное: Очерки. Фельетоны. Статьи. Москва : Худож. лит., 1980. 797 с.

13. Аграновский А. Очерки последних лет. Избранное. В 2 т. Т. 2. Москва : Известия, 1987. 496 с.

14. Высотин А. Династия Торгашиных // Красноярск и красноярцы. Красноярск : Красноярское кн. изд-во, 1978. С. 347–349.

15. Иванов Б. Рабочий, наставник, депутат // Красноярск и красноярцы. Красноярск : Красноярское кн. изд-во, 1978. С. 369–371.

16. Гришанова З. Возвращающий зрение // Красноярск и красноярцы. Красноярск : Красноярское кн. изд-во, 1978. С. 418–421.

17. Кублицкий Г. Сын Енисея // Красноярск и красноярцы. Красноярск : Красноярское кн. изд-во, 1978. С. 378–384.

18. Коморин В. Зотов, главный конструктор // Красноярск и красноярцы. Красноярск : Красноярское кн. изд-во, 1978. С. 391–395.

19. Текучесть персонала 2024. URL: https://ancor.ru/press/research/tekuchest-personala-2024/?ysclid=m3zbieeaqp882470100 (дата обращения: 07.04.2025).

20. Проказина Н. Текучесть кадров – проблема современных организаций. URL: https://www.alt.ranepa.ru/pressroom/news/tekuchest_ kadrov_problema_sovremennih_organizatsiy_6061.html (дата обращения: 07.12.2024).

21. Becker H.S. Notes on the concept of commitment // American Journal of Sociology. 1960. Vol. 66, № 1. P. 32–40.

22. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. The measurement of organizational commitment // Journal of Vocational Behavior. 1979. № 14. P. 224–247.

23. Wiener Y. Commitment in organizations: a normative view // Academy of management review. 1982. № 7. P. 418–428.

24. Chatman J., O'Reilly C. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour // Journal of applied psychology. 1986. № 71, Vol. 3. P. 492–499.

25. Allen N.J., Meyer J.P. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization // Journal of Occupational Psychology. 1990. № 63. P. 1–18.

26. Витман Д.С. Мотивация и стабильность персонала в организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.0. Санкт-Петербург, 2004. 188 с.

27. Потапова Ю.В., Климухина В.А. Структура и факторы формирования организационной приверженности: теоретическая модель // Организационная психология : электрон. науч. журн. 2024. Т. 14, № 3. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2024/10/13/1938205033/OrgPsy_2024_3(7)P otapovaKlimukhina(117-146).pdf (дата обращения: 07.04.2025).

28. Марковская И.М., Черепанова А.Я. Опыт изучения приверженности организации сотрудников производственного предприятия // Вестник Южно-Уральского ГУ. Психология. 2010. № 27. С. 50–55.

29. Алексеева Е.А. Концепт организационной приверженности в социологической дискуссии // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2022. № 6 (57). С. 4–10.

30. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 496 с.

31. Чумарин И.Г. Люди и организации: деструктивное противодействие URL: https:// poteri.net/publications/tpost/utc27tb001-lyudi-i-organizatsii-destruktivnoe-proti (дата обращения: 12.03.2025).

32. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 336 с.

33. Meyer J.P., Allen N.J. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations // Journal of applied psychology. 1990. № 75. P. 710–720.

References

1. Magura M.I., Kurbatova M.B. *Sovremenny`e personal-texnologii* // Upravlenie personalom. 2003. 369 s. (In Russ.).

2. Smyth D. *Organizational Commitment & Job Performance*. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a5295268-678efcc7-a6f7c4f1-74722d776562/https/work.chron.com/organizational-commitment-job-performance-3598.html (accessed:24.12.2024).

3. Dominyak V.I. *Organizacionnaya loyal`nost`: model` realizacii ozhidanij rabotnika ot svoej organizacii* : dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05. Saint Petersburg, 2006. 221 s. (In Russ.).

4. Lazich Yu.V., Popova I.N. *Upravlenie vovlechennost`yu personala: zarubezhny`j i otechestvenny`j opy`t* // Beneficium. 2023. № 1(46). S. 86–92. (In Russ.).

5. Shly`chkova A.I., Andryushhenko O.V. *Loyal`nost` personala kak konkurentnoe preimushhestvo organizacii* // Paradigma. 2019. № 3. S. 62–69. (In Russ.).

6. *Kak v Google motiviruyut sotrudnikov* / per. A. Kajdash. URL: https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov (accessed: 12.11.2024). (In Russ.).

7. Shubin V.S. *Priverzhennost` organizacii: vneshnij i vnutrennij aspekty`* // Vestnik Khabarovskogo gos. un-ta e`konomiki i prava. 2018. № 1(93). S. 96–104. (In Russ.).

8. Voronov Yu. P. *SSSR kak e`ksperimental`naya e`konomicheskaya laboratoriya mira* // Mir novoj e`konomiki. 2022. T. 16, № 3. S. 53–62. (In Russ.).

9. Lapteva E.V. *Anglo-amerikanskaya sovetologiya o sovetskoj e`konomicheskoj modeli i «Kosy`ginskoj» reforme 1965 goda* // Istoriko-e`konomicheskie issledovaniya. 2015. T. 16, № 3. S. 480–493. (In Russ.).

10. Latov Yu.V. *Al`ternativy` sovetskoj modeli e`konomiki* // Mir novoj e`konomiki. 2013. № 1. S. 62–75. (In Russ.).

11. Teplyuk V. M. *Svoboda i otvetstvennost` v deyatel`nosti zhurnalista*. Vladivostok : izd-vo DVGU, 1985. 76 s. (In Russ.).

12. Agranovskij A. *Izbrannoe: Ocherki. Fel`etony`. Stat`i.* Moscow : Hudozhestvennaya lit-ra, 1980. 797 s. (In Russ.).

13. Agranovskij A. *Ocherki poslednih let. Izbrannoe.* V 2 t. T. 2. Moscow : Izvestiya, 1987. 496 s. (In Russ.).

14. Vy`sotin A. *Dinastiya Torgashiny`h* // Krasnoyarsk i krasnoyarcy. Krasnoyarsk : Krasnoyarskoe kn. izd-vo, 1978. S. 347–349. (In Russ.).

15. Ivanov B. *Rabochij, nastavnik, deputat* // Krasnoyarsk i krasnoyarcy. Krasnoyarsk : Krasnoyarskoe kn. izd-vo, 1978. S. 369–371. (In Russ.).

16. Grishanova Z. *Vozvrashhayushhij zrenie* // Krasnoyarsk i krasnoyarcy. Krasnoyarsk : Krasnoyarskoe kn. izd-vo, 1978. S. 418–421. (In Russ.).

17. Kubliczkij G. *Sy`n Eniseya* // Krasnoyarsk i krasnoyarcy. Krasnoyarsk : Krasnoyarskoe kn. izd-vo, 1978. S. 378–384. (In Russ.).

18. Komorin V. *Zotov, glavny`j konstruktor* // Krasnoyarsk i krasnoyarcy. Krasnoyarsk : Krasnoyarskoe kn. izd-vo, 1978. S. 391–395. (In Russ.).

19. *Tekuchest` personala 2024.* URL: https://ancor.ru/press/research/tekuchest-personala-2024/?ysclid=m3zbieeaqp 882470100 (accessed: 07.04.2025). (In Russ.).

20. Prokazina N. *Tekuchest` kadrov – problema sovremenny`h organizacij.* URL: https://www.alt.ranepa.ru/pressroom/news/tekuchest_ kadrov_problema_sovremennih_organizatsiy_6061.html (accessed: 07.12.2024). (In Russ.).

21. Becker H.S. *Notes on the concept of commitment* // American Journal of Sociology. 1960. Vol. 66, № 1. P. 32–40.

22. Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. *The measurement of organizational commitment* // Journal of Vocational Behavior. 1979. № 14. P. 224–247.

23. Wiener Y. *Commitment in organizations: a normative view* // Academy of management review. 1982. № 7. P. 418–428.

24. Chatman J., O'Reilly C. *Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour* // Journal of applied psychology. 1986. № 71, Vol. 3. P. 492–499.

25. Allen N.J., Meyer J.P. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization* // Journal of Occupational Psychology. 1990. № 63. P. 1–18.

26. Vitman D.S. *Motivaciya i stabil`nost` personala v organizacii :* dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05. Saint Petersburg, 2004. 188 s. (In Russ.).

27. Potapova Yu.V., Klimuxina V.A. *Struktura i faktory` formirovaniya organizacionnoj priverzhennosti: teoreticheskaya model`* // Organizacionnaya psihologiya : e`lektron. nauch. zhurn. 2024. T. 14, № 3. URL: https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2024/10/13/1938205033/OrgPsy_2024_3(7)P otapovaKlimukhina(117-146).pdf (accessed: 12.03.2025). (In Russ.).

28. Markovskaya I.M., Cherepanova A.Ya. *Opy`t izucheniya priverzhennosti organizacii sotrudnikov proizvodstvennogo predpriyatiya* // Vestnik Yuzhno-Ural`skogo GU. Psixologiya. 2010. № 27. S. 50–55. (In Russ.).

29. Alekseeva E.A. *Koncept organizacionnoj priverzhennosti v sociologicheskoj diskussii* // Kazanskij social`no-gumanitarny`j vestnik. 2022. № 6 (57). S. 4–10. (In Russ.).

30. Xarskij K.V. *Blagonadezhnost` i loyal`nost` personala*. Saint Petersburg : Piter, 2003. 496 s. (In Russ.).

31. Chumarin I.G. *Lyudi i organizacii: destruktivnoe protivodejstvie.* URL: https:// poteri.net/publications/tpost/utc27tb001-lyudi-i-organizatsii-destruktivnoe-proti (accessed: 12.03.2025). (In Russ.).

32. Sidorenko E.V. *Tehnologii sozdaniya treninga. Ot zamy`sla k rezul`tatu*. Saint Petersburg : Rech`, 2007. 336 s. (In Russ.).

33. Meyer J.P., Allen N.J. A*ffective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations* // Journal of applied psychology. 1990. № 75. P. 710–720.

Информация об авторе

И.В. Герасимова – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the author

I.V. Gerasimova is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 25.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 25.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 60–63
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 60–63

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА
ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СУБЪЕКТА ТРУДА

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY
PERSONAL RESOURCES OF THE SUBJECT OF LABOR

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-60-63

САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ТРУДА

Людмила Егоровна Солянкина[1, 2], **Александр Сергеевич Гузенко**[2]
[1]Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, Москва, Россия, uda_saf@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-0313-6355
[1, 2]Волгоградский государственный университет, Волгоград, Россия
[2]xeengreat@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается проблема профессиональной самоактуализации как основной детерминанты процесса формирования личности как субъекта труда. Цель исследования – выявить важность профессиональной самоактуализации для подготовки компетентного специалиста в академической среде. Раскрыть концепцию определения понятия «профессиональная самоактуализация». Исследование основано на работах ученых, занимающихся данной проблемой, и результатах собственных исследований. В результате проведенного исследования было выявлено, что профессиональная деятельность имеет ярко выраженную конвергенцию в отношении процесса самоактуализации. Основными факторами самоактуализации человека как субъекта труда являются: осознание своих возможностей, высокая мотивация, потребность в профессиональной деятельности, профессиональная идентичность, а также высокий уровень развития профессиональной когнитивной сферы и социального престижа. Совокупность и успешное развитие этих факторов как на этапе обучения, так и непосредственно во время трудовых процессов позволит повысить личностный потенциал как в рамках профессии, так и личности в целом, т.е. профессиональная самоактуализация выступает одним из детерминантов личностного развития, а именно: самореализацией и достижением целей в профессиональной карьере.

Ключевые слова*:* самоактуализация, субъективность, интеграция ресурсов, профессиональный рост, личностное развитие

Original article

SELF-ACTUALIZATION OF A PERSONALITY AS A SUBJECT OF LABOR

Lyudmila E. Solyankina[1, 2], **Alexander S. Guzenko**[2]
[1]V.V. Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia, uda_saf@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-0313-6355
[1, 2]Volgograd State University, Volgograd, Russia
[2]xeengreat@gmail.com

Abstract. This article examines the problem of professional self-actualization as the main determinant of the process of personality formation as an individual. The purpose of the study is to identify the importance of professional self-actualization for the training of a competent specialist in the academic environment. The article explores the concept of "professional self-actualization" and provides a definition of the term. The study is based on the works of scholars who have studied this issue and the results of the authors' own research. The study reveals that professional activities have a pronounced convergence with the process of self-actualization. The main factors of a person's self-actualization as a subject of labour are: awareness of one's capabilities, high motivation, a need for professional activity, professional identity as well as a high level of development of the professional cognitive sphere and social prestige. The combination and successful development of these factors, both during the learning process and during work, will increase personal potential both within the profession and the personality as a whole, that is, professional self-actualization serves as one of the determinants of personal development, namely self-realization and achieving goals in the professional career.

Keywords: self-actualization, subjectivity, resource integration, professional growth, personal development

© Солянкина Л.Е., Гузенко А.С., 2025

В настоящее время проблема, связанная с самоопределением себя в трудовой сфере, а также с вопросами профессиональной самоактуализации, является крайне актуальной. Развитие общества имеет прямое отношение к трудовой жизни людей, поскольку социально-экономические преобразования являются катализатором, инициирующим изменения не только условий труда, но и отношения личности к профессии и к качеству ведения своей профессиональной деятельности. Создание благоприятной рабочей среды, поддерживающей инициативу и творчество, обеспечит стабильный рост трудового потенциала и развития личности как субъекта труда, что, по нашему мнению, является одной из приоритетных задач исследования в области психологии труда, социальной психологии.

Концепция Д.А. Леонтьева, изложенная им в рамках субъектно-ресурсного подхода, развивает идеи субъектности (активной роли индивида в жизни) и интеграции ресурсов для личностного роста [1]. В исследованиях Леонтьева показано, что высокая самоэффективность (по А. Бандуре) как ресурс усиливается личностными чертами вроде оптимизма, помогая в профессиональном развитии. Психологические ресурсы тесно связываются с индивидуальными особенностями личности, в зависимости от которых задачи мобилизации ресурсов могут решаться легче или, напротив, труднее [2]. Ученый исходит из идеи биполярности ресурсов, соответственно некоторые ресурсы могут блокировать преодоление подобных ситуаций. Например, в контексте карьеры человек с высокой conscientiousness (добросовестностью) эффективнее мобилизует ресурсы для преодоления burnout (выгорания).

На основании проведенного контент-анализа исследования общего понятия «самоактуализация» резюмируем, что самоактуализация личности как субъекта труда представляет собой процесс реализации человеком своего трудового потенциала, раскрытия способностей и талантов, достижения максимальной эффективности и удовлетворенности в профессиональной деятельности. Таким образом, профессиональная самоактуализация – это потребность и стремление человека раскрыть свой потенциал как в рамках профессии, так и личности в целом, т.е. профессиональная самоактуализация выступает одним из детерминантов личностного развития, а именно: самореализацией и достижением целей в профессиональной карьере. Самоактуализирующиеся индивиды находят удовлетворение в профессиональных ценностях как непосредственно через свою деятельность, соответствующую призванию, так и вне её рамок [3].

Таким образом, для молодого специалиста, занимающегося трудовой деятельностью, соответствующей выбранной профессии, соблюдение конвенциональных норм профессии является мотивирующим стимулом к труду, желанием достигать высоких результатов и развиваться профессионально. Это свидетельствует о том, что совпадение жизненных целей и профессионального предназначения способствует эффективной самоактуализации в личной и профессиональной сфере, достижению успеха и психоэмоциональному комфорту. Напротив, отсутствие гармонии между этими аспектами может привести к личностной нестабильности, чувству изоляции, утрате индивидуальности и дезинтеграции личности. Поиск и обретение личного смысла жизни и избранного дела являются основой процесса в рамках самоактуализации личности.

Наиболее главными обобщёнными факторами самоактуализации личности как субъекта труда являются: осознанность своих возможностей, высокая мотивация, потребность в профессиональной деятельности, профессиональная идентичность, а также высокий уровень профессиональной познавательной сферы и социальный престиж [4]. Достижению высокого уровня профессионализма способствуют такие качества личности, как стрессоустойчивость, развитые психомоторные способности, психические процессы (память, внимание, мышление, восприятие), раскрытие творческого потенциала личности, её личностно-профессиональное развитие [5].

Исходя из вышесказанного, можно говорить о том, что каждый человек стремится к постоянной самореализации и самосовершенствованию. Профессиональная деятельность имеет выраженную конвергенцию относительно процесса самоактуализации, влияя не только на профессиональный потенциал, но и на факторы, определяющие положение индивида в социуме. Повышение самоактуализации оказывает воздействие на изменение условий социального окружения, индивид всё больше интегрируется в процесс профессионального развития как субъект труда. Эти изменения показывают себя в виде прогрессирования качества трудовых процессов, технологий и межличностного взаимодействия. Человек, активно участвующий в профессиональной деятельности, становится главным субъектом, планирующим и формирующим своё карьерное будущее.

Стоит рассматривать феномен самоактуализации как специфический механизм, позволяющий человеку интегрировать разные стороны жизни в единое целое, преодолевая трудности и неопреде-

лённость в профессиональной, личной и общественной сфере. Особенности профессиональной деятельности и направленность, как отмечают в своих трудах ученые Гаранина Ж.Г., Лашина А.И. и др., оказывают значительное влияние на уровень самоактуализации и структуру мотивации среди представителей разных профессий [6]. Желание и стремление проявить свой потенциал, показать творческое начало, спонтанность, осознать себя, эффективно взаимодействовать с индивидами в рамках социума чаще всего находит выражение у специалистов социально ориентированных и инициативных типов профессий, таких как психологи, учителя и руководители, чьи рабочие обязательства широко включают свободу действий и творческий подход. В противном случае представители профессий, которые наделены повышенными условиями нагрузки и стресса, такие как врачи, проводники и машинисты, нередко сталкиваются с эмоциональным истощением, психологической астенией, которые снижают потребность в саморазвитии и реализации своего потенциала.

Фундаментальной основой самоактуализации является самоопределение, поскольку без чувства контроля над своей жизнью самоактуализация невозможна. Профессиональное самоопределение рассматривается нами как действующий процесс выбора индивидом подходящей профессии путем сопоставления своих внутренних ресурсов с требованиями выбранной сферы деятельности [7]. Этот выбор включает учет профессиональных интересов, личностных особенностей и потенциала каждого индивидуума. При этом стоит подчеркнуть важную роль самоактуализации, способствующей принятию собственных чувств и осознанию собственных возможностей, способностей и талантов для личностного роста, а также стремление реализовать их в полной мере.

Опираясь на мнение ученых (Бикбулатова В.П., Рабаданова Р.С., Иманбеков М.М. и др.), считаем, что формирование профессиональной самоактуализации у молодых специалистов начинается еще в академической среде при освоении профессии. Причем формирование профессиональной самоактуализации у молодых специалистов в данный период является важным жизненным этапом, поскольку содействует личностному развитию, повышению эффективности освоения профессиональных компетенций. На основании проведенного нами опроса студентов волгоградских вузов (всего участвовали 120 человек, бакалавриат, 4 и 5-й курс), целью которого было выявить комфортность условий, созданных вузом для вхождения в профессию и осознания себя в профессии. 65 процентов студентов считают, что практических занятий недостаточно для раскрытия своих талантов и карьерного планирования и 5 процентов (студентов-психологов) не готовы брать ответственность за свое дело. Поэтому столь важно создать условия в образовательной организации, которые обеспечивали бы подготовку молодых специалистов, обладающих не только профессиональными компетенциями, но и личностными качествами, такими как инициатива, ответственность и коммуникабельность.

В заключение отметим, что для молодых специалистов процесс формирования профессиональной самоактуализации особенно значим, так как именно в начале карьеры закладываются основы профессионального становления и формируется отношение к работе. Трудно переоценить роль самоактуализации в подготовке компетентного специалиста, поскольку:

– профессиональная самоактуализация помогает молодым специалистам лучше понимать себя и осознавать свои сильные и слабые стороны, благодаря чему им удаётся выбирать наиболее подходящие моменты развития и карьерные итерации. Это, в свою очередь, повышает уровень удовлетворенности работой и снижает риск профессионального выгорания;

– самоактуализирующиеся специалисты обладают более высоким уровнем мотивации и в большей степени, относительно отрицательных показателей данного феномена, вовлечены в рабочий процесс. Они стремятся постоянно совершенствоваться, осваивать новые знания и навыки, что положительно сказывается на качестве выполняемой работы и результатах организации в целом;

– профессиональная самоактуализация содействует формированию лидерских качеств и способности брать на себя ответственность. Молодые специалисты, осознающие свои возможности и стремящиеся к относительной трудовой самореализации, чаще проявляют инициативу, предлагают инновационные решения и становятся движущими силами изменений в организациях.

Таким образом, самоактуализация личности как субъекта труда является важным процессом, обеспечивающим удовлетворение потребностей человека в самовыражении и достижении успеха в профессиональной деятельности.

Список источников

1. Леонтьева Д.А. Субъектно-ресурсный подход в психологии: основные идеи и понятия // Психологический журнал. 2016. № 3. С. 5–15.

2. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2015. № 1. С. 45–54.

3. Топанова Г.Т., Габдулина М.А. Профессиональная идентичность в контексте самоактуализации личности // Образовательный вестник «Сознание». 2016. Т. 18, № 12. С. 132–135.

4. Файзрахманов И.И., Шамгуллин А.З., Гудочкин Г.А. Профессиональная Я-концепция и самооценка как необходимые условия самоактуализации личности // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 73-1. С. 372–375.

5. Драндров Г.Л., Бурцев В.А., Бурцева Е.В. Теория и методика подготовки будущих учителей физической культуры к профессиональной творческой деятельности. Чебоксары, 2014. 200 с.

6. Гаранина Ж.Г., Лашина А.И. Особенности самоактуализации специалистов с различной профессиональной направленностью // Гуманитарий: актуальные проблемы гуманитарной науки и образования. 2021. Т. 21, № 4 (56). С. 439–454.

7. Бикбулатова В.П., Рабаданова Р.С., Иманбеков М.М. Самоактуализация как необходимый компонент профессионального самоопределения студента // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2017. Т. 11, № 2. С. 37–42.

References

1. Leontiev D.A. The Subject-Resource Approach in Psychology: Basic Ideas and Concepts // Psychological Journal. 2016. No. 3. P. 5–15. (In Russ.).

2. Vodop'yanova N.Ye. Sovremennyye kontseptsii resursov sub"yektov professional'noy deyatel'nosti // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya. 2015. № 1. P. 45–54. (In Russ.).

3. Topanova G.T., Gabdulina M.A. Professional'naya identichnost' v dvadtsatoy samoaktualizatsii lichnosti // Obrazovatel'nyy vestnik «Soznaniye». 2016. T. 18, № 12. P. 132–135. (In Russ.).

4. Fayzrakhmanov I.I., Shamgullin A.Z., Gudochkin G.A. Professional'naya YA-kontseptsiya i samootsenka kak neobkhodimyye usloviya samoaktualizatsii lichnosti // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2021. № 73-1. P. 372–375. (In Russ.).

5. Drandrov G.L., Burtsev V.A., Burtseva Ye.V. Teoriya i metodika podgotovki budushchikh uchiteley fizicheskoy kul'tury k professional'noy tvorcheskoy deyatel'nosti. Cheboksary, 2014. 200 p. (In Russ.).

6. Garanina ZH.G., Lashina A.I. Osobennosti samoaktualizatsii spetsialistov s razlichnoy professional'noy napravlennost'yu //Gumanitariy: aktual'nyye problemy gumanitarnoy nauki i obrazovaniya. 2021. T. 21, № 4 (56). P. 439–454. (In Russ.).

7. Bikbulatova V.P., Rabadanova R.S., Imanbekov M.M. Samoaktualizatsiya kak vybor komponenta professional'nogo samoopredeleniya studenta // Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Psikhologo-pedagogicheskiye nauki. 2017. T. 11, № 2. P. 37–42. (In Russ.).

Информация об авторах

Л.Е. Солянкина – доктор психологических наук, доцент;
А.С. Гузенко – аспирант.

Information about the authors

L. E. Solyankina is Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor.
A. S. Guzenko is a postgraduate student.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 64–70
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 64–70

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-64-70

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КОНСТРУКТИВНО-НАПРАВЛЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ШАХМАТАМ

Эльвира Энзиновна Уманская

АНО «Центр интеллектуальной культуры и спорта «КАИССА», Москва, Россия, elvird@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена вопросам совершенствования профессиональной подготовки и профессиональной деятельности тренеров-преподавателей по шахматам в современных условиях функционирования дополнительного шахматного образования. В статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление уровня и направленности профессиональной субъектности у тренеров-преподавателей по шахматам. Из 448 шахматных тренеров были отобраны 107 человек, кто по результатам предварительного исследования, выполненного с помощью методики Е.Н. Волковой и И.А. Серегиной, характеризовался высоким уровнем развития профессиональной субъектности. Было проведено анкетирование на выявление мотивов их профессиональной деятельности, особенностей представлений о её основных целях и ожидаемых результатах, самооценок профессиональных компетенций. Выявлено, что более 80 % тренеров-преподавателей по шахматам с высоким уровнем профессиональной субъектности идентифицируют себя с шахматистами и спортсменами, но не с педагогами и преподавателями, не осознают педагогической сущности своей профессиональной деятельности, стремясь к высоким спортивным результатам и ожидая для этого появления одаренного шахматиста. 20,56 % шахматных тренеров, обладающих профессиональной субъектностью, ориентированы на общее развитие юного шахматиста, создание условий для реализации его личностного и творческого потенциала. Сделан вывод о том, что профессиональная субъектность может иметь конструктивную и деструктивную направленность, обусловливающую степень риска возникновения у шахматных тренеров негативных явлений в профессионально-личностном развитии. Выделены мотивационный (интерес к педагогической деятельности, желание приносить пользу воспитаннику, иметь отношение к его личностному развитию, вне зависимости от степени его одаренности), установочный (ориентация на достижение педагогических, а не спортивных целей) и компетентностный (педагогические и спортивные компетенции) критерии конструктивно-направленной профессиональной субъектности, которая может служить сдерживающим фактором возникновения профессионального выгорания.

Ключевые слова: профессиональная субъектность, конструктивная и деструктивная направленность, тренеры-преподаватели по шахматам, мотивы и цели профессиональной деятельности, профессиональное выгорание

Original article

CRITERIA AND INDICATORS OF CONSTRUCTIVELY DIRECTED PROFESSIONAL SUBJECTIVITY OF CHESS COACHES

Elvira E. Umanskaya

ANO "KAISSA Center for Intellectual Culture and Sports", Moscow, Russia, elvird@yandex.ru

Abstract. This article examines the improvement of the professional training and professional activities of chess coaches in the current context of supplementary chess education. The article presents the results of an empirical study aimed at identifying the level and direction of professional subjectivity among chess coaches. Out of 448 chess coaches, 107 people who demonstrated a high level of professional subjectivity were selected based on the results of the preliminary study conducted using the methodology of E.N. Volkova and I.A. Seregina. A survey was conducted to identify the motivations behind their professional activities, their perceptions of their primary goals and expected results, and their self-assessments of professional competencies. It was found that over 80% of chess coaches and teachers with a high level of professional subjectivity identify themselves with chess players and athletes, but not with teachers and educators. They are unaware of the pedagogical nature of their professional activities, striving for high athletic results and awaiting the emergence of a gifted chess player to achieve this. 20.56% of chess coaches with professional subjectivity focus on the overall development of young chess players, creating conditions for the realization of their personal and creative potential. It is concluded that professional subjectivity can have both constructive and destructive aspects, determining the risk of negative phenomena in chess coaches' professional and personal development. Motivational (interest in teaching, desire to benefit students, and contribute to their personal development, regardless of their talent level), attitudinal (focus on achieving pedagogical rather than athletic goals), and competency-based (pedagogical and athletic competencies) criteria for constructive professional subjectivity are identified. These criteria can serve as a deterrent to professional burnout.

Keywords: professional agency, constructive and destructive orientation, chess coaches, motives and goals of professional activity, professional burnout

© Уманская Э.Э., 2025

Введение

В настоящее время проблемы профессиональной деятельности тренеров-преподавателей по шахматам актуализировались в связи с четкой постановкой задачи возрождения и развития шахмат в России [10].

По свидетельству ряда исследований, игра в шахматы оказывает позитивное влияние не только на интеллектуальное развитие ребенка [3], его аналитическое [7], стратегическое и перспективное мышление [11], психические познавательные процессы [13], когнитивные и математические способности [14], но и на становление характера [15], смысложизненных ориентаций [12], коммуникативных [4] и организационных умений и навыков [8].

Осмысление значимости занятий шахматами в общем развитии ребенка и формировании его личности, явившееся основанием для принятия в России стратегических решений по интеграции шахматной культуры в систему российского общего и дополнительного образования, привело к увеличению количества воспитанников шахматных секций, центров, клубов и детско-юношеских школ, что обусловило резкий рост интереса к шахматной проблематике исследователей разных отраслей наук [2].

В 2022 г. Благинин В.А., Соколова Е.В., Саргсян Ш.А. провели наукометрический анализ научных публикаций, посвященных проблемам шахмат. Авторами указывается, что пик научного интереса к шахматной игре и соответствующей проблематике пришелся на 2015–2021 гг. [1]. Авторы отмечают, что за 20 лет было опубликовано 2462 работы по шахматной тематике [1].

Анализ развития шахмат в России, проведенный в 2024 г., позволяет говорить о необходимости совершенствования специальной подготовки шахматных тренеров [7].

Профессиональная деятельность тренера-преподавателя по шахматам – это, по сути, педагогическая деятельность, о чем свидетельствуют как личный практический опыт, так и результаты анализа релевантной научной литературы, где раскрываются особенности их профессионального труда, связанного с интеграцией спорта и педагогической компетентности [10].

Многочисленные научные разработки последних лет, посвященные проблемам совершенствования профессиональной педагогической деятельности, профессиональному развитию личности педагога, касаются вопроса формирования у него профессиональной субъектности [6]. При этом, несмотря на внушительный объем научной литературы по проблемам профессиональной субъектности, исследователи отмечают отсутствие единства в представлениях о сущности, содержании и структуре данного феномена [9].

Теоретический анализ как классических трудов по психологии субъекта и субъектности, так и современных исследований, посвященных проблемам субъектности в профессиональной деятельности педагога, показал, что при всем многообразии подходов к трактовке данных понятий можно выделить и общее для всех исследователей мнение о том, что субъектность как системное качество означает способность человека быть творцом своей собственной активности, источником преобразований себя и собственного развития [5]. Профессиональная субъектность дает возможность проявлять свою творческую позицию в деятельности, использовать свой внутренний потенциал для решения профессиональных задач, принимать решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность. Именно профессиональная субъектность педагога, с точки зрения многих исследователей, обеспечивает возможность развивать субъектную позицию у своих воспитанников, достигая при этом приоритетных целей современного образования.

В связи с изменившейся парадигмой образования, переосмыслением его основных целей, переходом с позиций передачи молодому поколению определенной суммы знаний на позиции подготовки его к самостоятельной жизни в современном обществе, формирования у него субъектности как системного качества личности, отражающего его умения критически и стратегически мыслить, брать на себя ответственность за события, происходящие в его жизни, быть субъектом своей жизни, актуализируется и проблема формирования у самого педагога способности воздействовать на личность обучающегося и создавать все условия для развития его субъектности.

Вместе с тем профессиональная субъектность как способность управлять своим профессионально-личностным развитием, стремление к профессиональному самосовершенствованию и самообразованию, к инновационной профессиональной деятельности, проявлению активности и инициативности в труде может иметь разную направленность, в зависимости от понимания субъектом труда основных целей своей активности.

Современный тренер-преподаватель по шахматам как педагог дополнительного образования, работающий в спортивных организациях, обязан через шахматную игру создавать условия для развития личности своего воспитанника. В современной ситуации развития общества его функции сме-

щаются с позиций достижения спортивного результата на позиции создания условий для реализации каждым воспитанником личностного потенциала – они становятся идентичными функциям педагога общеобразовательной школы.

Однако далеко не каждый тренер по шахматам готов принять новую роль. Ошибочность представлений о специфике профессиональной деятельности, убежденность в том, что тренер-преподаватель по шахматам является все тем же спортсменом-шахматистом, но никак не педагогом, игнорирование педагогической составляющей его профессиональной деятельности, наличие профессиональных идеалов, не совпадающих с идеалами, связанными с истинными целями его труда, обозначенными в профессиональных стандартах тренера-преподавателя, низкий уровень профессиональной компетентности как спортсмена-шахматиста, так и педагога-психолога обусловливают разную направленность профессиональной субъектности, которая может стать одним из доминирующих факторов быстрого и интенсивного переживания своей профессиональной несостоятельности.

В связи с этим необходимым и значимым представляется выявление критериев и показателей конструктивной направленности профессиональной субъектности тренера-преподавателя по шахматам.

Само представление о направленности личности, как правило, включает в себя совокупность мотивов, установок, убеждений, идеалов, интересов, определенного типа мировоззрения.

В связи с этим под направленностью профессиональной субъектности может пониматься такое её свойство, которое определяется мотивами профессиональной деятельности, представлениями о приоритетных её целях, а также уровнем профессиональной компетентности как системе профессиональных знаний, умений и тех качеств личности, которые необходимы для успешного решения профессиональных задач и выполнения трудовых функций.

На основании теоретического анализа нами были разработаны критерии и показатели конструктивной направленности профессиональной субъектности тренеров-преподавателей по шахматам (рис. 1).

Выделены три основных критерия, соответствующих содержанию направленности как психологического феномена: мотивационный, установочный и компетентностный.

Мотивационный критерий включает в себя такие показатели, как интерес к педагогической деятельности, желание приносить пользу воспитаннику, иметь отношение к его личностному развитию, вне зависимости от степени его одаренности.

Рис. 1. Критерии и показатели конструктивной направленности профессиональной субъектности тренеров-преподавателей по шахматам

Показателями установочного критерия являются установка на профессиональную педагогическую деятельность, принятие своих педагогических функций и целей, ориентация на достижение не столько спортивных результатов, сколько целей педагогической деятельности – развития субъектности и самостоятельности юных шахматистов, создания условий для реализации их личностного потенциала.

Компетентностный критерий содержит в качестве показателей высокие уровни компетенций спортсмена-шахматиста и педагога-психолога.

Исходя из вышеизложенных теоретических обобщений, было организовано исследование, целью которого стало определение направленности профессиональной субъектности тренеров-преподавателей по шахматам.

Методы исследования

Для формирования исследовательской выборки была использована методика Е.Н. Волковой и И.А. Серегиной, направленная на выявление уровня сформированности профессиональной субъектности. Всего были обследованы 448 шахматных тренеров с разным стажем профессиональной деятельности. По результатам начального этапа исследования, выполненного с помощью обозначенной

методики, была сформирована группа, состоящая из 107 тренеров, характеризующихся высоким уровнем профессиональной субъектности.

Дальнейшее исследование осуществлялось именно в этой исследовательской выборке. На основе выделенных критериев и показателей конструктивной направленности профессиональной субъектности была разработана анкета, позволяющая выявить конструктивность или деструктивность высокой профессиональной субъектности тренеров-преподавателей по шахматам по мотивационному, установочному и компетентностному критериям. С целью выявления особенностей самоидентификации шахматных тренеров была использована проективная методика «Кто Я?».

Определение конструктивной и деструктивной направленности профессиональной субъектности осуществлялось с помощью сравнительного анализа показателей профессионального выгорания (по методике MBI К. Маслач) тренеров-преподавателей по шахматам. С этой целью был выбран непараметрический U-критерий Манна–Уитни.

Результаты исследования и их обсуждение

Выявлено, что высоким уровнем сформированности профессиональной субъектности обладают около 24 % от общего числа обследованных шахматных тренеров (табл. 1).

Таблица 1

Процентное распределение респондентов по уровню сформированности всех компонентов профессиональной субъектности

Компонент профессиональной субъектности	Уровни, %		
	Высокий	Средний	Низкий
Активность (инициативность)	28,68	50,77	20,55
Способность к рефлексии	9,31	58,52	32,17
Способность брать ответственность	29,01	56,58	24,41
Вера в свою уникальность	51,55	37,21	11,24
Способность воспринимать другого как субъекта	13,56	58,47	27,97
Потребность в самообразовании и саморазвитии как тренера	9,31	77,89	12,80

Качественный анализ эмпирических данных позволяет говорить о том, что большинство тренеров-преподавателей по шахматам обладают средним уровнем развития профессиональной субъектности. При этом особенности развития субъектности заключаются, прежде всего, в том, что её проявление в большей степени касается вопроса об оценке себя, самоценности, осознания своей уникальности, понимания своих способностей, достижений, в том числе и в шахматном спорте, чем способности адекватно воспринимать свои сильные и слабые стороны и осознавать необходимость профессионального самосовершенствования.

Тем не менее 23,77 % тренеров-преподавателей по шахматам, принявших участие в нашем исследовании, обладают высоким уровнем профессиональной субъектности.

Дальнейшее исследование показало, что направленность субъектности у многих тренеров-преподавателей имеет деструктивные, а не конструктивные характеристики.

Результаты исследования мотивационной составляющей направленности профессиональной субъектности свидетельствуют о том, что многие из опрошенных тренеров относятся к таким работникам, которые характеризуются высокой мотивированностью труда, заинтересованностью в нем, интересом к самому его содержанию.

Однако выявлено, что более половины (57,94 %) из респондентов, обладающих высоким уровнем профессиональной субъектности, нацелены, прежде всего, на результат. То, как шахматные тренеры представляют цели своей профессиональной деятельности, что они считают её конечным результатом, во многом и характеризует вектор приложения ими своих сил и потенциальных возможностей.

На вопрос о том, какого шахматного тренера они считают успешным, были получены ответы, отражающие неспособность многих респондентов идентифицировать себя с педагогами и интегрировать педагогические цели со спортивными результатами. Если только 10,24 % от общего числа опрошенных тренеров выбрали такой вариант ответа, как «личностные достижения воспитанников», то ответы, отражающие стремление к высоким спортивным результатам, включению воспитанников в сборные команды, увеличению активности воспитанников на турнирах, были выбраны практически всеми опрошенными.

В этой связи интересны результаты исследования, проведенного с помощью проективной методики «Кто Я?». При самоописании тренеры-преподаватели по шахматам значительно чаще указывали на то, что они шахматисты, спортсмены, тренеры, чем считали себя преподавателями или педагогами. Из 1070 ассоциаций на принадлежность к педагогической профессиональной деятельности приходится только 1,12 %.

Интересны ответы на вопрос о том, от чего, по мнению респондентов, зависит успешность шахматной подготовки юных шахматистов. Рейтинг ответов распределился следующим образом: на первом месте оказался ответ «Наследственность и

природные данные», на втором – «Целеустремленность и желание»; на третьем – «Родители и их влияние» (рис. 2).

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Отчего, по Вашему мнению, зависит успешность подготовки юного шахматиста?»

При изучении представлений респондентов об основных целях своего труда было выявлено, что многие шахматные тренеры считают свой труд деятельностью, направленной на достижение высоких спортивных результатов и развитие детской одаренности. Спортивные достижения воспитанников, подготовка высококвалифицированных шахматистов из числа одаренных детей, обучение их основам шахматной игры, техническая и тактическая подготовка – вот основные установки в профессиональной деятельности многих тренеров-преподавателей по шахматам, обладающих высоким уровнем развития профессиональной субъектности.

Те же выводы подтверждаются и результатами контент-анализа ответов респондентов на вопросы, отражающие компетентностный критерий направленности.

Так, на вопрос о том, какой эффект от профессиональной деятельности тренера-преподавателя по шахматам должен быть в первую очередь, многие респонденты выделили только образовательный эффект (54,20 %), отражающий результаты обучения шахматам, и соревновательный эффект, проявляющийся в большом количестве побед на шахматных турнирах (45,79 %). Личностный же эффект, предполагающий развитие у воспитанников субъектности, самостоятельности, инициативности, активности, ответственности, способности к самодетерминации, потребности в саморазвитии, личностного и профессионального самоопределения, был упомянут менее чем в 20 % случаев.

Результаты анализа ответов тренеров-преподавателей по шахматам, характеризующихся высоким уровнем развития профессиональной субъектности, свидетельствуют о том, что только 20,56 % из них понимают основные цели своей спортивно-педагогической деятельности, идентифицируя себя с преподавателями, спортивными педагогами, с субъектами педагогического труда. 22 респондента составили группу тренеров-педагогов, имеющих конструктивную направленность профессиональной субъектности, и 85 респондентов – группу тренеров-спортсменов, не относящих себя к педагогическим работникам и не имеющих потребности в совершенствовании своей педагогической деятельности.

Последующий сравнительный анализ степени выраженности у тренеров-спортсменов и тренеров-педагогов симптомов профессионального выгорания подтвердил, что направленность их профессиональной субъектности на достижение педагогических целей, понимание и принятие педагогической составляющей их профессиональной деятельности, потребность в совершенствовании именно педагогических навыков, в формировании психологической грамотности играют конструктивную роль в их профессионально-личностном развитии и могут стать сдерживающим фактором возникновения психоэмоционального истощения и личностной отстраненности (табл. 2).

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа показателей профессионального выгорания тренеров-преподавателей с конструктивной и деструктивной профессиональной субъектностью

Показатель	Тренеры-спортсмены	Тренеры-педагоги	Уровень значимости p
Психоэмоциональное истощение	25,04 ± 2,43	18,12 ± 1,52	0,0004
Деперсонализация	11,24 ± 1,49	5,59 ± 0,78	0,0001
Редукция личностных достижений	30,64 ±3,02	27,48 ±2,33	0,0956

Статистически достоверных различий между группами не было зафиксировано только по показателям редукции профессиональных достижений. Однако по числовому значению U-критерия можно говорить о наличии и такой тенденции.

Заключение

Результаты проведенного эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Профессиональная субъектность многих тренеров-преподавателей по шахматам проявляется в

осознании своей уникальности и ценности, стремлении к высоким спортивным результатам, самостоятельному планированию способов их достижения, потребности в профессиональной самореализации, творческом подходе к тренерской деятельности, профессиональной активности при недостаточном развитии рефлексии собственных усилий, склонности к избеганию самостоятельно сделанного выбора и переносу ответственности за принятые решения.

2. Профессиональная субъектность тренеров-преподавателей по шахматам может иметь конструктивную или деструктивную направленность, обусловливающую степень риска возникновения у них негативных явлений в профессионально-личностном развитии.

3. Показателями конструктивно-направленной профессиональной субъектности как сдерживающего фактора возникновения и развития у тренеров-преподавателей по шахматам профессионального выгорания являются понимание и принятие педагогической сущности своей профессиональной деятельности, ориентация на общее развитие юного шахматиста, установка на создание условий для реализации им своего личностного потенциала.

Список источников

1. Благинин В.А., Соколова Е.В., Саргсян Ш.А. Наукометрическая оценка шахматного научного направления // Цифровые модели и решения. 2022. Т. 1, № 1. doi:10.29141/2782-4934-2022-1-1-6. EDN: AROWQN.

2. Глухова, О.В., Воликова С.В., Зарецкий Ю.В., Зарецкий В.К. Результаты лонгитюдного диагностического исследования по проекту «Шахматы для общего развития» // Консультативная психология и психотерапия. 2022. Т. 30, № 4. С. 49–75.

3. Гутенев М.Ю. Шахматная игра в развитии интеллектуальной культуры общества // Вестник УЮрГУ. 2013. Т. 13, № 2. С. 137–139.

4. Жумагулова Е.А. Игра в шахматы как средство развития коммуникативных умений у детей старшего дошкольного возраста // Молодой ученый. 2020. № 51 (341). С. 365–368. URL: https://moluch.ru/archive/341/76622/ (дата обращения: 05.09.2025).

5. Мельникова В.В. Профессиональная субъектность будущих педагогов: концептуализация понятия // ЦИТИСЭ. 2025. № 1. С. 153–167.

6. Пилюгина С.А., Сергеева М.Г. Развитие профессиональной субъектности учителя в процессе повышения квалификации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2025. Т. 25, № 1. С. 74–78. doi:10.18500/1819-7671-2025-25-1-74-78, EDN: USOZSP

7. Пронин Е.А. Шахматы как массовый вид спорта в России: проблемы и перспективы развития // Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. 2024. № 2. С. 106–111.

8. Садковкин А.А. Особенности психолого-педагогической подготовки спортсменов от 6 до 10 лет в рамках групповых занятий по шахматам // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. № 11-2(86). С. 249–251.

9. Старостина Н.Н. Амплификация профессиональной субъектности будущих лингвистов посредством технологии развития критического мышления. Москва : Академия, 2021. 172 с.

10. Уманская Э.Э., Бонкало Т.И. Особенности эмоциональных проявлений профессионального выгорания тренеров-преподавателей по шахматам // Психология человека в образовании. 2025. Т. 7, № 1. С. 98–108. doi:10.33910/2686-9527-2025-7-1-98-108

11. Цубекс Н.С. Роль и значение шахмат для развития человека // Молодой ученый. 2024. № 14 (513). С. 205–207. URL: https://moluch.ru/archive/513/112650/ (дата обращения: 05.09.2025).

12. Щербинин М.Н., Мартиш В.С. Шахматы как форма самопознания // Вестник Челябинского государственного университета. 2017. № 13. С. 78–81.

13. Якушина А.А., Васюкова Е.Е., Долгих А.Г. Взаимосвязь когнитивных способностей и занятий шахматами у детей: обзор исследований // Национальный психологический журнал. 2025. № 20(3). С. 74–86. https://doi.org/10.11621/npj.2025.0306

14. Kazemi F. The Effect of Chess Instruction on Mathematics Motivational Strategies for Learning and Error Model of Students' Problem Solving Based on Newman Model // Journal of Algebraic Statistics. 2022. Vol. 13(2). P. 2698–2716.

15. Nanu C.C., Coman C., Bularca M.C., Mesesan-Schmitz L., Gotea M., Atudorei I., Turcu I., Negrila I. The role of chess in the development of children-parents' perspectives // Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. P. 1210917. https://10.3389/fpsyg.2023.1210917

References

1. Blaginin V.A., Sokolova E.V., Sargsyan Sh.A. Naukometricheskaya ocenka shahmatnogo nauchnogo napravleniya // Cifrovye modeli i resheniya. 2022. T. 1, № 1. doi:10.29141/2782-4934-2022-1-1-6. EDN: AROWQN. (In Russ.).

2. Gluhova O.V., Volikova S.V., Zareckij Yu.V., Zareckij V.K. Rezul'taty longityudnogo diagnosticheskogo issledovaniya po proektu «Shahmaty dlya obshchego razvitiya» // Konsul'tativnaya psihologiya i psihoterapiya. 2022. T. 30, № 4. P. 49–75. (In Russ.).

3. Gutenev M.Yu. Shahmatnaya igra v razvitii intellektual'noj kul'tury obshchestva // 2013. T. 13, № 2. P. 137–139. (In Russ.).

4. Zhumagulova E.A. Igra v shahmaty kak sredstvo razvitiya kommunikativnyh umenij u detej starshego doshkol'nogo vozrasta // Molodoj uchenyj. 2020. № 51 (341). P. 365–368. URL: https://moluch.ru/archive/341/76622/ (accessed: 05.09.2025). (In Russ.).

5. Mel'nikova V.V. Professional'naya sub"ektnost' budushchih pedagogov: konceptualizaciya ponyatiya // CITISE. 2025. № 1. P. 153–167. (In Russ.).

6. Pilyugina S.A., Sergeeva M.G. Razvitie professional'noj sub"ektnosti uchitelya v processe povysheniya kvalifikacii // Izvestiya saratovskogo universiteta. novaya seriya. seriya: filosofiya. psihologiya. pedagogika. 2025. T. 25, № 1. P 74–78. doi:10.18500/1819-7671-2025-25-1-74-78, EDN: USOZSP (In Russ.).

7. Pronin E.A. Shahmaty kak massovyj vid sporta v rossii: problemy i perspektivy razvitiya // Aktual'nye problemy fizicheskoj i special'noj podgotovki silovyh struktur. 2024. № 2. P. 106–111. (In Russ.).

8. Sadkovkin A.A. Osobennosti psihologo-pedagogicheskoj podgotovki sportsmenov ot 6 do 10 let v ramkah gruppovyh zanyatij po shahmatam // Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk. 2023. № 11-2(86). P. 249–251. (In Russ.).

9. Starostina N.N. Amplifikaciya professional'noj sub"ektnosti budushchih lingvistov posredstvom tekhnologii razvitiya kriticheskogo myshleniya. Moskva : Akademiya, 2021. 172 p. (In Russ.).

10. Umanskaya E.E., Bonkalo T.I. Osobennosti emocional'nyh proyavlenij professional'nogo vygoraniya trenerov-prepodavatelej po shahmatam // Psihologiya cheloveka v obrazovanii. 2025. T. 7, № 1. P. 98–108. doi:10.33910/2686-9527-2025-7-1-98-108 (In Russ.).

11. Cubeks N.S. Rol' i znachenie shahmat dlya razvitiya cheloveka // Molodoj uchenyj. 2024. № 14 (513). P. 205–207. URL: https://moluch.ru/archive/513/112650/ (accessed: 05.09.2025). (In Russ.).

12. Shcherbinin M.N., Martish V.S. Shahmaty kak forma samopoznaniya // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2017. № 13. P. 78–81. (In Russ.).

13. Yakushina A.A., Vasyukova E.E., Dolgih A.G. Vzaimosvyaz' kognitivnyh sposobnostej i zanyatij shahmatami u detej: obzor issledovanij // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. 2025. № 20(3). P. 74–86. https://doi.org/10.11621/npj.2025.0306. (In Russ.).

14. Kazemi F. The Effect of Chess Instruction on Mathematics Motivational Strategies for Learning and Error Model of Students' Problem Solving Based on Newman Model // Journal of Algebraic Statistics. 2022. Vol. 13(2). P. 2698–2716.

15. Nanu C.C., Coman C., Bularca M.C., Mesesan-Schmitz L., Gotea M., Atudorei I., Turcu I., Negrila I. The role of chess in the development of children-parents' perspectives // Frontiers in Psychology. 2023. Vol. 14. P. 1210917. https://10.3389/fpsyg.2023.1210917

Информация об авторе

Э.Э. Уманская – директор.

Information about the author

E.E. Umanskaya is Director.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 71–74
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 71–74

Научная статья
УДК 159.99
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-71-74

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ ЮРИСТА

Наталья Евгеньевна Браженская

Дальневосточный филиал Российского государственного университета правосудия им. В.М. Лебедева, Хабаровск, Россия, netbr@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрено понятие субъектности, которое является требованием современного образования и важным качеством профессиональной деятельности. Проанализированы составляющие субъектности юриста на основе исследования учащихся и представителей данной профессии.

Ключевые слова: профессиональная субъектность, профессионализм, юридические кадры, профессионализация личности, личностные ресурсы

Original article

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE CONTINUOUS DEVELOPMENT OF A LAWYER'S PROFESSIONAL SUBJECTIVITY

Nataliya E. Brazhenskaya

Far Eastern Branch of the Russian State University of Justice named after V.M. Lebedeva, Khabarovsk, Russia, netbr@yandex.ru

***Abstract*.** The article examines the concept of subjectivity, which is a requirement of modern education and an important quality of professional activity. The components of a lawyer's subjectivity are analyzed based on research conducted with students and representatives of this profession.

***Keywords*:** professional subjectivity, professionalism, legal personnel, professionalization of person, personal resources.

Профессиональные тенденции XXI в. связаны с изменением образовательной парадигмы и её переходом от знаний к личности. В XX в. критерием успеха как при обучении в образовательных организациях, так и при включении в трудовую деятельность было наличие знаний. В XXI в. эти критерии изменились. Современный специалист должен уметь самостоятельно принимать решения, быть активным и способным к установлению причинно-следственных связей. Таким образом, на первый план выходит субъектность человека как профессионала.

Понятие субъектности имеет большое количество трактовок. Как отмечал А.А. Деркач: «В целом анализ исследований, посвящённых проблеме профессиональной субъектности, свидетельствует, что не существует единого представления о её содержании и структуре. В то же время исследователи едины в том, что основу субъектности составляют, с одной стороны, активность и рефлексивность, а с другой – свобода, ответственность и творчество» [1: с. 11]. В данном контексте следует говорить о человеке, который может планировать свою профессиональную созидающую мир деятельность, анализировать свои качества и эффективно применять их, брать ответственность за свои решения и поступки, обладающем креативностью и гибким мышлением. Поэтому и маршрут непрерывного развития специалиста должен строиться с учетом развития описанных выше качеств.

Особенно важно развитие субъектности у представителей юридических профессий, независимо от места работы – государственная служба, наука или бизнес. Помимо повышения эффективности выполняемых задач, у представителей типа деятельности «человек–человек» в области правовой деятельности субъектность является фактором, способствующим профилактике профессиональной деформации. Невозможно не согласиться с мнением А.В. Чеснокова, который отмечал, что «в более широком общепедагогическом смысле субъектность для юриста есть важнейшая составляющая его профессионализма, означающая возможность

© Браженская Н.Е., 2025

выявления своей точки зрения на ту или иную конкретную проблемную ситуацию при осуществлении правоприменительной деятельности, соотнесения её с позициями законодательных актов, принятия решения на основе права и фактов» [2: с. 12], т.е. можно говорить о соединении юридических знаний, креативности и способности принимать решения и брать на себя ответственность за эти решения.

Так как рассматриваемое явление есть достаточно сложное внутреннее образование, оно не может возникнуть стремительно, на интеграцию качеств требуется длительное время. Поэтому субъектность юриста требует непрерывного развития, начиная с периода профессионального обучения и до завершения деятельности. В нем сочетается развитие как личностных, так и профессиональных качеств, их интеграция требует сочетания теоретических знаний, практической деятельности и рефлексии специалиста.

Кроме надпрофессиональных субъектных качеств, которыми должен обладать любой образованный человек и специалист, в юридической деятельности есть узкоспециальные особенности. Это наличие противоречий между правом и моралью, которые не должны влиять на принимаемые решения; наличие большого количества профессиональных задач, которые требуют знаний нормативно-правовых актов и творчества в их применении; высокие психологические нагрузки в связи с ответственностью за принимаемые решения, высоким объемом нагрузки и сопротивлением со стороны отдельных участников правоприменительной деятельности.

В 2025 г. было проведено исследование психологических особенностей субъектности юристов. В нем приняли участие 20 студентов, получающих среднее специальное образование в Дальневосточном филиале Российского государственного университета правосудия им. В.М. Лебедева (группа А), 20 студентов, получающих высшее образование (уровни специалитета и бакалавриата) того же университета (группа Б), 20 адвокатов и нотариусов, занимающихся частной практикой, стаж работы от 5 до 10 лет (группа В) и 20 государственных служащих, осуществляющих юридическую деятельность, со стажем работы от 5 до 10 лет (группа Г). При проведении исследования использовалась методика определения уровня субъектности И.А. Серегиной. Данная методика включает в себя шкалы разных позиций субъектности: активности, способности к рефлексии, свободы выбора и ответственности за него, осознания собственной уникальности, понимания и принятия другого, саморазвития [3: с. 15]. Результаты исследования приведены в табл. 1–6.

Таблица 1

Результаты диагностики активности

Уровень выраженности качества *активность*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	65	50	30	35
Средний (4–6 стенов)	20	35	30	20
Сильный (7–9 стенов)	15	15	40	45

У обучающихся по любой форме обучения наблюдаются высокие показатели слабого уровня выраженности активности (см. табл. 1). У работающих юристов преобладает высокая степень активности, независимо от места работы. Таким образом, за годы обучения и профессиональной деятельности активность юристов возрастает и выражается в способности действовать оперативно в ситуациях нормативной неопределенности.

Таблица 2

Результаты диагностики способности к рефлексии

Уровень выраженности качества *способность к рефлекции*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	30	20	55	40
Средний (4–6 стенов)	50	50	40	20
Сильный (7–9 стенов)	20	30	5	40

Исследование параметра «способность к рефлексии» оказалось на среднем уровне выраженности во всех группах, за исключением группы Г. В данной группе наблюдается высокий показатель рефлексии, в отличие от группы Б, где преобладает низкий уровень (см. табл. 2). Как отмечали в беседах участники исследования, государственная служба с большим количеством документооборота настраивает на анализ своей деятельности и её учет. Также следует отметить, что рефлексия среди студентов изначально носит личностный характер и лишь в процессе субъектно-деятельностного подхода в обучении становится профессиональной и позволяет соотнести качества личности с требованиями профессии. Поэтому особое значение в профессиональной подготовке юристов занимают не только специальные дисциплины, но и гуманитарные и социально-экономические, так как именно они направлены на развитие рефлексивных навыков.

Таблица 3

Результаты диагностики свободы выбора и ответственности за него

Уровень выраженности качества *свобода выбора*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	65	65	40	50
Средний (4–6 стенов)	35	30	30	20
Сильный (7–9 стенов)	–	5	30	30

Сопоставление параметров по критерию «свобода выбора и ответственность за него» показывают преобладание слабого уровня у всех групп опрашиваемых (см. табл. 3). При этом у обучающихся он вызван ощущением влияния родителей на свободу выбора, а у юристов в профессии – наличием большого количества формальных ограничений. В то же время появление сильного уровня качества у работников свидетельствует о том, что за время обучения данный критерий субъектности не формируется в полной мере и требует включенности в профессиональную деятельность. Определение границы своих действий и ответственность за них возможны лишь при наличии должностных обязанностей.

Таблица 4

Результаты диагностики осознания собственной уникальности

Уровень выраженности качества *осознание собственной уникальности*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	20	30	20	20
Средний (4–6 стенов)	40	40	45	40
Сильный (7–9 стенов)	40	30	35	40

Как можно заметить из данных табл. 4, параметр «осознание собственной уникальности» не является динамическим. Все группы, независимо от вида деятельности, имеют средние показатели и равномерное распределение. За годы обучения и профессиональной деятельности он мало подвергается изменениям.

Таблица 5

Результаты диагностики понимания и принятия другого

Уровень выраженности качества *понимание и принятие другого*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	50	50	35	35
Средний (4–6 стенов)	30	20	10	15
Сильный (7–9 стенов)	20	30	55	50

Юридическая деятельность относится к группе «человек–человек» и предполагает понимание другого человека, способность принять чужую моральную позицию. Для расследования преступлений данный критерий является одним из доминирующих. Исходя из данных табл. 5, можно заметить, что за время обучения в образовательной организации и в процессе профессиональной деятельности происходит возрастание понимания другого человека. Поэтому в процессе непрерывного развития профессиональной субъектности юристов следует уделять внимание психологическим, философским, социально-экономическим и криминологическим знаниям.

Таблица 6

Результаты диагностики саморазвития

Уровень выраженности качества *саморазвитие*, %	Группы			
	А	Б	В	Г
Слабый (1–3 стена)	20	25	20	20
Средний (4–6 стенов)	60	50	30	30
Сильный (7–9 стенов)	20	25	50	50

Критерий «саморазвитие» имеет достаточно высокие показатели на всех этапах обучения и профессиональной юридической деятельности (см. табл. 6). Это может быть обусловлено тем, что еще на этапе получения образования студенты понимают необходимость самостоятельного развития профессиональных качеств, и организация учебного процесса направлена на развитие данного критерия.

Исходя из данных проведенного исследования, можно сделать вывод, что субъектность юристов носит непрерывный характер. Более динамическими и поддающимися развитию являются критерии активности, способности к рефлексии, свободы выбора и ответственности за него, понимания и принятия другого человека.

На этапе профессионального обучения юристов развитие субъектности происходит за счет ориентации образовательного процесса в рамках субъектно-деятельностного подхода, соединения теоретических знаний с практикой с учетом специфики будущей деятельности, развития правовой и нравственной культуры. В это время необходимо помочь студентам осознать значимость личности специалиста как субъекта создания правового цивилизованного государства и важность постоянного саморазвития.

На этапе начала профессиональной деятельности необходимо развитие рефлексивных навыков, которые позволят оценивать успехи в деятельности и учитывать ошибки для их предотвращения в будущем, а также эмоциональной устойчивости в ситуациях физической и профессиональной напряжённости.

Профессиональная субъектность юриста является интегративным качеством личности, которая требует непрерывного развития.

Список источников

1. Деркач А.А. Профессиональная субъектность как психолого-акмеологический феномен // Акмеология. 2016. № 4 (60). С. 8–20.

2. Чесноков В.А. Развитие субъектности личности будущего юриста в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. … канд. пед. наук. Барнаул, 2012. 21 с.

3. Серегина И.А. Психологическая структура субъективности как личностного свойства педагога : автореф. дис. … канд. психол. наук. Москва, 1999. 21 с.

References

1. Derkach A.A. Professional Subjectivity as a Psychological and Acmeological Phenomenon // Acmeology. 2016. No. 4 (60). P. 8–20. (In Russ.).

2. Chesnokov V.A. Development of the Subjectivity of a Future Lawyer's Personality in the Process of Professional Training : abstract of the dissertation. ... Candidate of Pedagogical Sciences. Barnaul, 2012. 21 p. (In Russ.).

3. Seregina I.A. The psychological structure of subjectivity as a personal property of a teacher : abstract of the dissertation. ... kand. psychological sciences. Moscow, 1999. 21 p. (In Russ.).

Информация об авторе

Н.Е. Браженская – кандидат педагогических наук, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин.

Information about the author

N.E. Brazhenskaya is Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Humanities and Socio-Economic Disciplines.

Статья поступила в редакцию 10.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 10.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 75–81
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 75–81

Научная статья
УДК 81’374.8
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-75-81

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ

Виктор Павлович Яссман

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия, Yassman.vik@yandex.ru, https://ORCID 0000-0002-2356-3119

Аннотация. Исследование посвящено проблеме стрессоустойчивости, раскрывает сложную динамику взаимосвязи профессионального опыта, стрессоустойчивости и стратегий совладания у железнодорожников.

Ключевые слова: стрессоустойчивость, совладающее поведение, копинг-стратегии, профессиональный опыт

Original article

STRESS RESILIENCE OF RAILWAY WORKERS WITH DIFFERENT WORK EXPERIENCE

Victor P. Yassman

Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia, Yassman.vik@yandex.ru, https:// ORCID 0000-0002-2356-3119

***Abstract*.** The study is devoted to the problem of stress resilience, revealing the complex dynamics of the relationship between professional experience, stress resistance and coping strategies among railway workers.

Keywords: stress resistance, coping behavior, coping strategies, professional experience

Введение

Исследование посвящено проблеме стрессоустойчивости, которая в современных меняющихся условиях не потеряла своей актуальности. Особую значимость она имеет в профессиях с высокой ответственностью. Работники железнодорожного транспорта вынуждены адаптироваться к изменяющимся условиям труда и на различных этапах обслуживания железнодорожной отрасли сталкиваются с различными стрессовыми факторами. Поскольку цифровизация и автоматизация процессов создала новые формы стресса, соответственно возникает необходимость осваивать новые технологии и адаптироваться к изменениям в организационной структуре. Целью данного исследования стало изучение различий стрессоустойчивости и особенностей совладания со стрессом у работников железнодорожного транспорта в зависимости от их стажа работы.

Если у молодых сотрудников причинами эмоционального напряжения являются недостаток практики и страх совершить ошибку, то для опытных, при их способности быстро принимать решения в аварийных ситуациях, характерно накапливание хронического стресса, что приводит к усталости и снижению когнитивных функций. У офисных специалистов в числе источников напряжения характерны высокие когнитивные нагрузки (подготовка графиков движения, согласование ремонтных окон и анализ данных в условиях жестких дедлайнов). У работников технических служб, ремонтных бригад, инженеров, электромехаников стресс обусловлен физическими рисками (работа в зонах повышенной опасности, таких как контактные сети или пути под напряжением). При этом стресс усиливается сенсибилизирующим давлением из-за жестких стандартов безопасности, соблюдением регламентов, внутренних инструкций, временным прессингом. У сотрудников с большим стажем стресс связан с необходимостью постоянно осваивать новые технологии в условиях цифровизации процессов. Сотрудники, ответственные за состояние инфраструктуры, испытывают постоянное чувство страха перед ожиданием возможных аварий. При этом опытные специалисты способны использовать различные стратегии совладания, разработанные на протяжении многих лет, что позволяет снижать уровень тревожности и преодолевать давление в изменяющихся условиях труда. У новичков в силу недостаточности профессионального опыта возни-

© Яссман В.П., 2025

кает чувство необоснованной тревоги, что создает риск эмоционального выгорания. Вместе с тем трудовой стаж проявляется двояко: повышает устойчивость к стрессу, но в силу длительного воздействия факторов риска истощает ресурсы организма.

В исследовании приняли участие 74 работника Вяземской дистанции сигнализации, централизации и блокировки (ШЧ-4), ремонтной дистанции, филиала ОАО «РЖД», объединённые в три группы респондентов. Первую группу составили сотрудники со стажем до 5 лет (31,8 %), вторую – от 5 до 15 лет (6,4 %), третью – со стажем свыше 15 лет (31,8 %). Состав выборки отражает специфику деятельности ШЧ-4 и включает сотрудников, выполняющих различные профессиональные задачи. В состав респондентов вошли офисные работники, работники, выполняющие разъездные работы, специалисты, выполняющие ремонтные работы на месте, сотрудники, создающие и ремонтирующие электроприборы для работы устройств СЦБ. В исследовании были использованы следующие методики: Шкала воспринимаемого стресса PSS-14, ОПРОСНИК СТРАТЕГИЙ И АТРИБУЦИЙ SAQ, Опросник трудового стресса JSS и Тест на стрессоустойчивость Ю.В. Щербатых. Для оценки взаимосвязи между уровнем трудового стресса (по JSS) и опытом работы, а также между уровнем стрессоустойчивости (по тесту Ю.В. Щербатых) и стажем работы использовался коэффициент корреляции Спирмена (Spearman's rho).

Выраженность воспринимаемого стресса (PSS-14) в группах с разным стажем

Проведенный анализ данных по методике PSS-14 показал, что большинство сотрудников Вяземской дистанции ШЧ-4 независимо от стажа работы испытывают умеренный уровень стресса (19–37 баллов). Это характерно для 85.7 % новичков, 75 % сотрудников со средним стажем и 57,1 % ветеранов. Выявлено, что с увеличением профессионального опыта растет доля сотрудников с низким уровнем стресса. Качественный анализ комментариев респондентов показал, что новичкам свойственен страх ошибок («Боюсь неверно оформить документы по технике безопасности»), когнитивные перегрузки («Слишком много новой информации за короткий срок»), неуверенность («Сомневаюсь в правильности принятых решений»). У сотрудников со стажем 5–15 лет ответственность («Осознаю последствия своих ошибок для безопасности движения»), разрыв между работой и семьёй («Ночные смены мешают семейной жизни»), организационные изменения («Постоянные реорганизации дезорганизуют работу»). Ветеранам характерно сопротивление инновациям («Не понимаю эти новые компьютерные системы»), профессиональная усталость («Устал от бумажной волокиты»), проблемы с молодыми коллегами («Молодежь не уважает опыт»).

Проведенный сравнительный анализ показателей стрессоустойчивости по методике Ю.В. Щербатых выявил более высокие результаты стрессоустойчивости у сотрудников со стажем более 15 лет (39,1 ± 25,6 баллов), в то время как у новичков стрессоустойчивость значительно ниже (55,4 ± 39,3 балла). При этом с увеличением стажа характерна тенденция к снижению деструктивных стратегий (избегание, агрессия, эмоциональная разрядка). Например, респондент со стажем 4,1 года в ответ на стресс «хлопает дверью и уходит с рабочего места», в то время как ветеран со стажем 31,9 год «Всегда анализирует проблему, прежде чем действовать». Относительно конструктивных стратегий (планирование, самоконтроль, поиск решений) наблюдается нелинейная динамика: наивысшие показатели у новичков (33,6 ± 9,8), что объясняется активным освоением копинг-стратегий в начале карьеры, и незначительное снижение во второй (28,8 ± 8,1) и третьей (29,4 ± 9,2) группе. Парадоксально, но именно опытные сотрудники чаще сообщают о трудностях применения конструктивных стратегий в новых условиях. Респондент со стажем 34 года отмечает: «Мои проверенные методы не работают с цифровыми системами управления». Новички со стажем до 5 лет чаще используют смешанные стратегии («пробую разные подходы»), у сотрудников со средним стажем преобладает рациональный анализ («сначала изучаю инструкцию»), а вот ветераны используют автоматизированные реакции («действую по наработанному алгоритму»). Исходя из вышеизложенного, можно заключить, что профессиональный опыт существенно повышает стрессоустойчивость, преимущественно за счет снижения деструктивных реакций. Однако цифровая трансформация отрасли создает новые вызовы для ветеранов, требующие адаптации сложившихся стратегий. Оптимальным решением является создание системы взаимного обучения, где опыт ветеранов сочетается с цифровой грамотностью молодых специалистов. Также было выявлено, что с повышением стажа последовательно снижаются психосоматические реакции (головные боли, нарушения сна, скачки давления): менее 5 лет: 18,9 ± 11,2; 15 лет: 14,6 ± 7,5 ($p < 0,05$).

Распределение стратегий совладания (SAQ) и атрибуций в зависимости от стажа

Исследование охватило два типа ситуаций: достижения (рабочие задачи) и аффиляции (социаль-

ное взаимодействие), что позволило получить комплексную картину адаптационных механизмов. Ожидание успеха остается стабильно высоким (>3,0 баллов) во всех группах, что свидетельствует о позитивном профессиональном настрое железнодорожников независимо от стажа. Рефлексивное мышление достигает пика у сотрудников со стажем 5–15 лет (2,96 ± 0,24), что объясняется их активной позицией в решении рабочих задач. Избегание конфликтов максимально выражено в группе среднего стажа (2,24 ± 0,32), особенно в социальных ситуациях. Пессимизм последовательно снижается с увеличением опыта работы (с 2,34 до 2,23 баллов).

В ожидании успеха и при рефлексивном мышлении сотрудники со стажем 5–15 лет демонстрируют наиболее сбалансированный подход: «Перед ремонтом оборудования всегда изучаю схемы и анализирую возможные риски» (респондент со стажем 11,9 лет), сочетают уверенность в успехе с практическим анализом. А новичкам свойственно высокое ожидание успеха (3,16) при меньшей глубине анализа: «Уверен, что справлюсь, но иногда не хватает времени на продумывание деталей». Наряду с этим сотрудники с большим стажем опираются на профессиональную интуицию: «За 30 лет работы выработался автоматизм – сразу вижу, где искать неисправность».

Динамика избегания и пессимизма распределилась таким образом, что пик избегания в группе сотрудников со стажем 5–15 лет (2,24) связан с высокой профессиональной нагрузкой: «Конфликты отнимают время, которое нужно для срочного ремонта». При этом снижение пессимизма у сотрудников со стажем более 15 лет (2,23) объясняется сформированной социальной компетентностью, в то время как молодые склонны к персонализации конфликтов: «Если коллега критикует, значит, он ко мне плохо относится».

По шкале атрибуции успеха выявлено, что молодые специалисты склонны приписывать успехи внешним обстоятельствам (65 %), в то время как сотрудники со средним стажем отмечают личные усилия (58 %) («Долго анализировал схему, поэтому нашел неисправность быстро», «Мой опыт позволил предвидеть риски»). По шкале атрибуции ошибок у молодых сотрудников доминирует экстернальный локус контроля: «Сложные обстоятельства» (80 %), что указывает на уход от ответственности и замедление профессионального роста. Сотрудникам с большим опытом (55 %) свойственны интернализация ошибок через призму опыта. По шкале атрибуции конфликтов у молодых сотрудников преобладает внешняя атрибуция (обвинение обстоятельств или других в неудачах), вина коллег (73 %); у сотрудников со средним стажем взаимное непонимание (61 %), баланс внешних и внутренних факторов; для сотрудников с большим стажем (68 %) характерны внутренняя (берут ответственность на себя) и системная (видят причины в системных проблемах) атрибуции.

Типичные профили совладающего поведения составили: аналитики (38 % выборки), где высокие рефлексия (≥3,0) и ожидание успеха (≥3,3); избегающие (29 %), где отмечается высокие избегание (≥2,5) и пессимизм (≥2,5); интуитивисты (33 %) – низкая рефлексия (≤2,7), высокое подчинение ситуации (≥2,0).

В первой группе чаще встречается профиль «избегающие» (36 %). В группе со средним стажем преобладает высокая рефлексия и ожидание успеха – «аналитики». А в третьей группе низкая рефлексия, высокая уверенность в социальных ситуациях (42 %) – «интуитивисты».

Профессиональный стаж существенно влияет на выбор стратегий совладания со стрессом. Если новички склонны к избеганию и внешней атрибуции, то ветераны демонстрируют системное мышление и принятие ответственности. Однако выявленный «провал» в социальных навыках у средней группы указывает на необходимость целенаправленного развития эмоционального интеллекта на этом этапе карьеры.

Особенности трудового стресса (JSS): связь с опытом работы

В ходе исследования были выявлены стресс-факторы, интенсивность которых достоверно снижается с увеличением стажа. Наиболее значимым и динамичным стрессором для новичков (43,71 балла) является повышенная ответственность (Δ = 14,07 баллов, ↓32 %). Столь высокий балл отражает давление, связанное с боязнью ошибок, последствиями решений и грузом обязательств, особенно острым в начале карьеры. К 15 годам стажа интенсивность этого фактора достоверно снижается почти на треть (до 29,64 баллов, $p < 0,05$), что свидетельствует о глубокой адаптации и формировании стрессоустойчивости к данному аспекту работы. Сотрудники третьей группы развивают эффективные копинг-стратегии, лучше оценивают риски и обретают уверенность в своих силах, что снижает субъективную нагрузку ответственности.

Стрессор «жесткие сроки» (Δ = 10,64 балла, ↓27 %), связанный с постоянным давлением дедлайнов для новичков (39,43 балла), является вторым по значимости. К проявлениям этого стресса у неопытных сотрудников относятся трудности оцен-

ки времени, планирования и управления рабочей нагрузкой в условиях ограниченных сроков. Статистически значимое снижение интенсивности этого фактора у ветеранов (до 28,79 баллов, $p < 0,05$) указывает на развитие навыков тайм-менеджмента, приоритезации задач и прогнозирования сложностей. Опыт позволяет более спокойно и эффективно работать в условиях временных ограничений.

Такой стрессор, как сверхурочная работа ($\Delta = 7,85$ баллов), у новичков проявляется в том, что они, стремясь утвердиться и освоиться, чаще соглашаются на переработки, но тяжелее их переносят. Более опытные сотрудники эффективнее отстаивают границы рабочего времени, распределяют нагрузку в основные часы и адаптируются к необходимости периодических переработок. К стресс-факторам, интенсивность которых умеренно возрастает с увеличением стажа, относятся угроза безопасности и необходимость принимать решения. Фактор угрозы безопасности ($\Delta = 4,79$ балла, ↑19 %) демонстрирует наиболее выраженный рост среди всех респондентов (с 25,50 у новичков до 30,29 у ветеранов). Ветераны, имея соответствующий опыт, глубже осознают опасные ситуации, что, вместе с тем, увеличивает психологическую нагрузку, требует высокого уровня произвольного контроля, что способствует перенапряжению и накоплению стресса. Выраженность фактора необходимости принимать решения ($\Delta = 3,22$ балла, ↑11 %) также растет от группы к группе (28,14 → 30,63 → 31,36). Если для новичков решения часто касаются конкретных оперативных задач, то ветераны, особенно на руководящих или высококвалифицированных позициях, сталкиваются с необходимостью принимать более сложные, стратегические решения с более широкими и долгосрочными последствиями. Осознание веса таких решений и их потенциального влияния на сотрудников, процессы или организацию в целом становится значимым источником напряжения. К стабильным стресс-факторам относятся конфликты с подразделениями ($\Delta = 3,83$ балла). Уровень стресса от межгрупповых или межличностных конфликтов в организации сохраняет относительное постоянство на всех стадиях карьеры (колебания в пределах 19,36–23,19 баллов). Это указывает на то, что данный стрессор имеет системный, организационный характер. Его источником являются присущие организации особенности организационной культуры. Внешним, ситуативным и в значительной степени неподконтрольным сотруднику фактором является неисправность оборудования ($\Delta = 2,21$ балла). Тем самым опыт снижает стресс от рутинных требований (ответственность, сроки), но повышает чувствительность к рискам безопасности и цифровым вызовам. Ключевой проблемой ветеранов является конфликт между накопленным опытом и цифровой трансформацией отрасли.

Обсуждение результатов

Во всех группах зафиксирована сильная положительная корреляция между показателем стрессоустойчивости (по тесту Щербатых) и уровнем стресса: чем ниже стрессоустойчивость, тем выше стресс ($r = 0,78–0,81$, $p < 0,01$). Это подтверждает, что стрессоустойчивость является ключевым ресурсом для преодоления профессиональных трудностей. Активная стратегия совладания «подчинение себе ситуации» (по методике SAQ) показала устойчивую отрицательную связь с уровнем стресса ($r = -0,60…-0,65$, $p < 0,05$), что свидетельствует о её адаптивной роли. Пассивная стратегия «избегание» (по методике SAQ) положительно коррелировала с уровнем стресса ($r = 0,68–0,72$, $p < 0,01$), усиливая его. Также выявлены значимые связи между стрессоустойчивостью и стратегиями совладания: стрессоустойчивость положительно связана с активными стратегиями и отрицательно с избеганием. Это указывает на комплексный характер психологических ресурсов.

Молодым сотрудникам свойственен когнитивный диссонанс. 78 % новичков с высоким стрессом (JSS > 35) демонстрируют фиксацию на ошибках вместо анализа причин. Возникает порочный круг: страх ответственности → эмоциональное избегание → нерешенные проблемы → рост стрессовой нагрузки. Для сотрудников со средним стажем характерно «профессиональное плато».

Корреляционный анализ выявил нелинейную динамику взаимосвязей. Так, у новичков стресс детерминирован преимущественно личностными факторами (стрессоустойчивость $r = -0,83$), что объясняется отсутствием профессиональных схем обработки стрессоров.

В группе сотрудников со стажем 5–15 лет ключевую роль играют поведенческие паттерны: активные стратегии снижают стресс даже при умеренной стрессоустойчивости. У ветеранов критично сочетание высокой стрессоустойчивости ($r = -0,81$), активного ситуационного контроля ($r = -0,65$), селективного принятия инноваций.

Сотрудники со стажем более 15 лет показывают в целом лучшую стрессоустойчивость, однако у 42 % сотрудников данной группы она снижена (<40 баллов) из-за цифрового стресса. Корреляция стажа и стрессоустойчивости нелинейна ($r = +0,18$, $p > 0,05$), поскольку стаж способствует развитию стрессоустойчивости, но цифровые вызовы нивелируют этот эффект у части ветеранов.

Было даказано, что стратегии совладания со стрессом варьируются в зависимости от стажа. Полное подтверждение гипотезы демонстрирует качественную трансформацию копинг-стратегий в зависимости от профессионального стажа. В первой группе доминирует избегание (средний балл 2,4), характерные проявления которого – пассивное реагирование на проблемы («замирание» вместо действий), руменация (навязчивое прокручивание ошибок), эскапизм («Лучше возьму больничный, чем буду разбираться с этой ситуацией»). Причём 64 % новичков выбирают избегание как первичную реакцию на сложные задачи.

Для средней группы характерна оптимизация через активное решение: пик проблемно-ориентированного копинга: M = 2,9 балла; ключевые особенности декомпозиции задач («разбиваю аварийный ремонт на 5 этапов с контролем по времени»); превентивное планирование (78 % составляют алгоритмы действий для типовых проблем); инструментализация стресса («жесткий срок – повод оптимизировать процесс»).

Третья группа представляет собой смешанный профиль (54 % сотрудников), для неё характерен селективный контроль, фокус на критичных задачах («Концентрируюсь на ремонте, а не на отчетах»), проявление избирательного избегания, экономия ресурсов. При этом в третьей группе наблюдается парадокс эффективности, где кажущаяся дезадаптивность (избегание) служит защите ключевого ресурса – профессиональной идентичности («Не трачу силы на споры с IT-отделом – мой опыт важнее их форм»). Молодые сотрудники склонны прибегать к менее эффективным и иногда даже разрушительным способам преодоления стресса, тогда как старшие коллеги используют более осознанные и рациональные подходы.

Хотя уровень стресса снижается по мере накопления опыта, мы наблюдаем колебания и всплески в некоторых возрастных категориях, что свидетельствует о наличии других важных факторов помимо стажа, таких как качество рабочей среды, социальное взаимодействие и индивидуальные особенности личности. Молодые сотрудники часто испытывают значительные трудности адаптации к рабочим условиям, поскольку они находятся на этапе приобретения необходимых навыков и знания. Им присущи высокая реактивность на стрессовые события и склонность выбирать неэффективные пути преодоления трудностей. Сотрудники среднего стажа имеют сформированный набор эффективных копинг-стратегий, позволяющих лучше контролировать своё внутреннее состояние. Они реже прибегают к деструктивным механизмам защиты, предпочитая применять когнитивно-поведенческие техники. Старшее поколение характеризуется наивысшей устойчивостью к стрессу благодаря своему опыту и развитым механизмам самоконтроля. Эти сотрудники способны быстро находить выход из затруднительных ситуаций и поддерживать баланс личного и профессионального пространства.

Проведенное исследование раскрыло парадоксальную природу стрессоустойчивости в контексте профессионального долголетия железнодорожников. Ключевые закономерности формируют трехфазную модель профессиональной адаптации, где каждый этап характеризуется уникальным сочетанием вызовов и ресурсов. На фазе когнитивного диссонанса (стаж менее 5 лет) сотрудники сталкиваются с двойным напряжением: высокой ответственностью за безопасность и дефицитом практических схем реагирования. Исследование выявило: «Страх совершить неисправимую ошибку превалирует над техническими сложностями» (комментарий машиниста-стажера). Отсутствие сформированной профессиональной идентичности объясняет экстремальный разброс показателей стресса (SD = 15,92) и доминирование дезадаптивных стратегий избегания. На фазе ролевого оптимума (стаж 5–15 лет) происходит максимальная синхронизация компетенций и требований среды. Специалисты демонстрируют пик использования инструментальных копинг-стратегий (78 % создают алгоритмы действий), способность трансформировать давление сроков в мотивационный драйвер, формирование «профессионального иммунитета» к рутинным стрессорам. Организационный диссонанс (ответственность без полномочий) остается ключевым ограничителем эффективности. На фазе экспертной трансформации (стаж более 15 лет) ветераны переживают кризис цифровой легитимности: «Мои знания путевых сигналов бессильны перед требованиями цифровых отчетов» (комментарий дорожного мастера с 30-летним стажем). Накопленный опыт снижает уязвимость к операциональным рискам, но обостряет когнитивный диссонанс между «ручной» экспертизой и цифровыми протоколами, экзистенциальные угрозы профессиональной идентичности.

Заключение

Проведенное исследование выявило сложную динамику взаимосвязи профессионального опыта, стрессоустойчивости и стратегий совладания у железнодорожников. Ключевые закономерности формируют трехфазную модель профессиональной адаптации. На фазе первичной адаптации (стаж до 5 лет) доминируют эмоциональные реакции на

стрессоры, где неопытность и страх ответственности создают «эффект когнитивной перегрузки». Новички демонстрируют поляризованные профили стрессоустойчивости, что объясняется отсутствием сформированных профессиональных схем реагирования. Доминирующая стратегия избегания отражает попытку психологической самозащиты в условиях высокой неопределенности. На фазе профессиональной оптимизации (стаж 5–15 лет) специалисты достигают баланса между требованиями среды и личными ресурсами. Активные проблемно-ориентированные стратегии позволяют трансформировать стресс в мотивационный ресурс. Этот этап характеризуется развитием «профессионального интеллекта» – способности декомпозировать сложные задачи и прогнозировать последствия. На фазе экспертной трансформации (стаж свыше 15 лет) сотрудники сталкиваются с парадоксом: накопленная экспертиза снижает уязвимость к традиционным стрессорам, но создает новые уязвимости в условиях цифровизации. Смешанные стратегии совладания отражают поиск баланса между профессиональной идентичностью и технологическими вызовами. Критичным становится конфликт между «ручной» компетентностью и требованиями цифровой среды. Стаж создает потенциал стрессоустойчивости, но его реализация блокируется технологическими разрывами (H1). Эволюция копинга отражает качественную трансформацию профессионального сознания (H2). U-образная кривая стресса – маркер системных проблем отрасли, а не индивидуальных дефицитов (H3).

Профессиональный стресс железнодорожников эволюционирует от «операциональной тревоги» (страх ошибки) через «организационную фрустрацию» (дисбаланс ответственности и полномочий) к «экзистенциальному вызову» (сохранение профессиональной идентичности в цифровую эпоху). Эта триада требует принципиально разных подходов к поддержке персонала на каждом карьерном этапе.

Список источников

1. Анцыферова Л.И., Журавлев А.Л. Динамика совладающего поведения в условиях организационного стресса // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 5. С. 34–45.

2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 336 с.

3. Занковский А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. С. 237.

4. Цуканова Е.В. Стресс как деструктивное психоэмоциональное состояние и фактор риска в управлении транспортными средствами // Транспортное право и безопасность. 2020. № 1. С. 201–202.

5. Щербатых Ю.В. Саморегуляция вегетативного гомеостаза при эмоциональном стрессе // Физиология человека. 2000. Т. 26, № 5. С. 151–152.

6. Никонова М.Г. Теоретические подходы к изучению совладающего поведения // Молодой ученый. 2024. № 43 (542). С. 116–118. URL: https://moluch.ru/archive/542/118696/ (дата обращения: 15.09.2025).

7. Осаволюк Е.Ю. Роль когнитивной флексибильности в проявлении атрибутивного стиля и стратегиях совладающего поведения в период ранней взрослости // Психологические исследования. 2020. Т. 13, № 74. С. 2. URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2020v13n74/1817-osavolyuk74.html (дата обращения: 15.09.2025).

8. Afanasenkova E.L., Kutbiddinova R.A., Vlasenkova E.G., Yassman V.P., Kameneva O.G. Components and determinants of professional self-realization of teaching staff // International Conference on Finance, Ecjnjmics, Management and IT Business (FEMIB 2024). November 2–3, 2024. LLC Institute of Digital Economics and Law [ООО «Institut tsifrovoy ekonomiki i prava»], 2025.

9. Яссман В.П. Психологические детерминанты профессиональной деформации у работников аппарата суда // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2020. Т. XVII, Вып. 4. С. 113–119.

10. Яссман В.П. Глубина понимания профессии в контексте обсуждения проблемы профессионального здоровья // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2020. Т. 17, Вып. 2. С. 162–171.

References

1. Antsyferova L.I., Zhuravlev A.L. Dinamika copladayushchego povedeniya v usloviyakh organizatsionnogo stressa [Dynamics of coping behavior in the conditions of organizational stress]. 2010. T. 31, № 5. P. 34–45. (In Russ.).

2. Vodopyanova N.E. Psikhodiagnostika stressa [Psychodiagnostics of stress]. St. Petersburg, Piter Publ., 2009. 336 p. (In Russ.).

3. Zankovsky A.N. Professional stress and functional states // Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of labor. 2019. T. 4. P. 237. (In Russ.).

4. Tsukanova E.V. Stress as a destructive psychoemotional state and risk factor in the management of vehicles. 2020. № 1. S. 201–202. (In Russ.).

5. Shcherbatykh Yu. Autoregulation of Autonomic Homeostasis under Emotional Stress // Human Physiology. 2000. T. 26, № 5. P. 151–152. (In Russ.).

6. Nikonova M.G. Theoretical Approaches to the Study of Coping Behavior // Young Scientist. 2024. No. 43 (542). P. 116–118. URL: https://moluch.ru/archive/542/118696/ (accessed: 15.09.2025). (In Russ.).

7. Osavolyuk E.Y. The Role of Cognitive Flexibility in the Manifestation of the Attributive Style and Coping Behavior Strategies in the Period of Early Adulthood // Psychological Research. 2020. Vol. 13, No. 74. P. 2. URL: http://psystudy.ru/index.php/num/2020v13n74/1817-osavolyuk74.html (accessed: 15.09.2025). (In Russ.).

8. Afanasenkova E.L., Kutbiddinova R.A., Vlasenkova E.G., Yasman V.P., Kameneva O.G. Components and determinants of professional self-realization of pedagogical personnel // International Conference on Finance, Economics, Management and IT Business (FEMIB 2024). November 2–3, 2024 LLC "Institute of Digital Economy and Law" [LLC "Institute of Digital Economy and Law"], 2025. Published online: 01 March 2025 ISBN: 978-5-6053915-0-0 doi:10.63550/ICEIP.2025.81.94.001 (In Russ.).

9. Yassman V.P. Psychological determinants of professional deformation in the workers of the court apparatus // Social and humanitarian sciences in the Far East. 2020. Vol. XVII, Is. 4. P. 113–119. (In Russ.).

10. Yassman V.P. The depth of understanding of a profession in the context of discussing the problem of occupational health // Social and Human Sciences in the Far East. 2020. Vol. 17, Is. 2. P. 162–171. (In Russ.).

Информация об авторе

В.П. Яссман – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the author

V.P. Yassman is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 12.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 12.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 82–90
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 82–90

Научная статья
УДК 159.9.07
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-82-90

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАЖА

Наталья Юрьевна Галкина

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия, galkina55@list.ru

Аннотация. В статье представлен анализ эмпирического исследования профессионального стресса, переживаемого работниками РЖД с разным профессиональным стажем. Определены основные стресс-факторы, приводящие к переживанию сотрудниками профессионального стресса. Также описаны способы, которые, по мнению самих же специалистов, принявших участие в исследовании, помогают им справиться с переживаемым стрессом. Выявлены не только ключевые закономерности в переживании стресса сотрудниками РЖД с разным профессиональным стажем, но и важные ресурсы их психологической устойчивости. Проведенный анализ выявил как общие закономерности, так и существенные различия в источниках стрессоустойчивости у сотрудников РЖД с разным профессиональным стажем. Анализ результатов проведенного исследования позволил составить комплексную картину стрессовой нагрузки и механизмов адаптации среди сотрудников РЖД с разным профессиональным стажем. Полученные результаты позволят не только разрабатывать и внедрять в трудовую деятельность работников РЖД практические рекомендации по профилактике их профессионального стресса, но и могут способствовать более полному понимаю причин возникновения стресса у работников.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, психологическое благополучие, стресс, стресс-факторы, переживание стресса, преодоление стресса, профессиональный стаж, источники стрессоустойчивости, профессиональный стресс, источники стресса

Original article

PROFESSIONAL STRESS AMONG RUSSIAN RAILWAY WORKERS WITH DIFFERENT LEVELS OF PROFESSIONAL EXPERIENCE

Natalia Yu. Galkina

Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia, galkina55@list.ru

Abstract. The article presents an analysis of an empirical study on professional stress among employees of Russian Railways with different professional experience. The main stress factors leading to professional stress among employees have been identified. The article also describes the ways that, according to the participants in the study, help them cope with their stress. The study has revealed not only the key patterns of stress among employees of Russian Railways with different professional experience, but also the important resources for their psychological resilience. The analysis revealed both common patterns and significant differences in the sources of stress resistance among RZD employees with different professional experience. The analysis of the results of the study allowed us to create a comprehensive picture of the stress load and adaptation mechanisms among RZD employees with different professional experience. The results obtained will not only facilitate the development and implementation of practical recommendations for mitigating professional stress in RZD employees but also contribute to a more complete understanding of the reasons for stress among workers.

Keywords: professional activity, psychological well-being, stress, stress factors, experiencing stress, overcoming stress, professional experience, sources of stress resistance, professional stress, sources of stress

Введение

В условиях современного общества профессиональная деятельность становится всё более напряжённой, требующей высокой концентрации, оперативного принятия решений и психологической устойчивости. Это особенно актуально для работников железнодорожного транспорта. Специфика труда сотрудников ОАО «РЖД» предполагает не только физическую и интеллектуальную нагрузку, но и постоянное пребывание в стрессогенных условиях, что может оказывать негативное влияние на психоэмоциональное состояние работников.

Актуальность исследования определяется возрастающим вниманием к проблеме профессионального стресса, особенно в высокоответственных отраслях, к которым относится и железнодорожный транспорт [4]. Работа в условиях высокой ответственности за безопасность пассажиров и движения поездов, регулярные смены, нарушение биологических ритмов, а также необходимость быстрого реа-

© Галкина Н.Ю., 2025

гирования на нестандартные ситуации – всё это создаёт значительную эмоциональную нагрузку. В современных условиях крайне важно понимать, каким образом работники РЖД воспринимают стресс и какие способы его преодоления они используют в зависимости от профессионального стажа. Отсутствие своевременной психологической поддержки может привести к росту тревожности, эмоциональному выгоранию и снижению профессиональной эффективности, что в конечном итоге может сказаться на безопасности и стабильности функционирования всей транспортной системы.

Психологическое благополучие сотрудников РЖД напрямую связано с эффективностью и безопасностью их деятельности. Начинающие специалисты часто сталкиваются с неуверенностью, страхом ошибиться и повышенным уровнем тревожности. В то же время опытные работники, несмотря на адаптацию к рабочим условиям, могут испытывать хроническое психоэмоциональное напряжение, усталость и проявления профессиональной деформации. Поэтому изучение различий в переживании и преодолении стресса в зависимости от профессионального стажа представляется значимым как в теоретическом, так и в прикладном аспекте.

Проанализировав особенности профессиональной деятельности работников РЖД – специалистов, работающих в технических и оперативных должностях, мы пришли к выводу, что их деятельность является одним из наиболее распространённых источников стресса. Профессиональная деятельность предъявляет к человеку высокие физические, эмоциональные, интеллектуальные и коммуникативные требования. Когда эти требования превышают ресурсы и адаптационные возможности организма, начинает появляться профессиональный стресс.

Наиболее сильно подвержены выгоранию следующие категории специалистов железнодорожного транспорта:

– сотрудники, работающие с людьми (проводники, диспетчеры);

– лица, принимающие решения в условиях дефицита времени (дежурные по станции);

– работники с большим профессиональным стажем, испытывающие хронический стресс.

Для эмпирического исследования, направленного на изучение особенностей преодоления стресса у работников ОАО «РЖД» с различным профессиональным стажем, был сформирован выборочный состав, включающий сотрудников, занятых в технических и оперативных должностях, таких как машинисты, помощники машинистов, инженеры, техники-расшифровщики, машинисты-инструкторы. Данные профессии предполагают высокую степень ответственности, быструю реакцию в нестандартных ситуациях, а также интенсивную когнитивную и эмоциональную нагрузку [2].

В рамках работы учитывались критерии возраста, профессионального стажа (от 0,5 года и более 36 лет), а также разнообразие профессиональных функций, что позволило исследовать влияние как объективных, так и субъективных факторов на уровень стресса и способы его преодоления.

В исследовании приняли участие 36 работников ОАО «РЖД», представляющих следующие должности: помощник машиниста, машинист, инженер, техник-расшифровщик дефектоскопной тележки. Данные профессиональные роли характеризуются повышенным уровнем ответственности, необходимостью оперативного реагирования, а также высокой эмоциональной и когнитивной нагрузкой, что делает их особенно уязвимыми к проявлениям стресса.

Для анализа влияния профессионального опыта на особенности преодоления стресса вся выборка была условно разделена на две группы по профессиональному стажу.

Группа 1 – сотрудники со стажем работы от 1 года до 5 лет (начинающие специалисты).

В данную группу вошли специалисты, находящиеся на этапе профессионального становления. Как правило, они только начинают адаптацию к рабочим нагрузкам, требованиям и стрессовым ситуациям, характерным для железнодорожной сферы. Для данной категории характерны повышенная тревожность, нестабильность эмоционального фона, неустойчивые копинг-стратегии.

Группа 2 – сотрудники с опытом работы от 6 лет и выше. Эти специалисты обладают сформированными трудовыми навыками, устойчивыми стратегиями совладания со стрессом и богатым практическим опытом. Однако у данной категории специалистов могут проявляться и риски эмоционального выгорания или профессиональной ригидности, особенно у специалистов, длительное время работающих в условиях интенсивного графика, сменности и высокой ответственности.

Такое упрощённое деление позволяет провести сопоставление психологических характеристик на разных этапах профессионального развития. Возраст участников варьировался от 22 до 53 лет, что отражает естественный разброс по карьерной траектории. Гендерный состав выборки – это преимущественно мужчины, что соответствует общей демографической картине профессий железнодорожной отрасли.

В рамках исследования была разработана авторская анкета «Диагностика уровня стресса и стрессоустойчивости», направленная на изучение особенностей переживания и преодоления стресса работниками РЖД с разным профессиональным стажем, включающая 30 вопросов, структурированных в шесть концептуальных блоков. Методика сочетает количественные и качественные методы оценки, что позволяет получить статистически значимые данные.

Проведенное анкетирование позволило выявить ключевые закономерности в стрессовой нагрузке и механизмах адаптации сотрудников ОАО «РЖД». Полученные данные показывают комплексную картину профессионального стресса, отражающую как объективные производственные факторы, так и субъективные особенности реагирования персонала в условиях стрессовых переживаний (табл. 1).

Таблица 1

Частота и источники стресса

Показатель	Группа 1 (стаж до 5 лет)	Группа 2 (стаж от 6 лет)
1. Частота стресса, %:		
почти ежедневно	22 (4 чел.)	28 (5 чел.)
несколько раз в неделю	33 (6 чел.)	22 (4 чел.)
иногда	28 (5 чел.)	33 (6 чел.)
редко / никогда	17 (3 чел.)	17 (3 чел.)
2. Основные источники стресса (открытый вопрос), %:		
рабочая нагрузка	44	28
неопределённость	33	33
конфликты	22	17
ответственность	11	39
эмоциональное выгорание	6	28

Анализ частоты возникновения стрессовых ситуаций показывает, что для сотрудников с меньшим профессиональным стажем (до 5 лет) характерно более равномерное распределение стрессовых эпизодов. Наибольший процент респондентов в этой группе (33 %) отмечают возникновение стрессовых ситуаций несколько раз в неделю, тогда как ежедневный стресс испытывают 22 % опрошенных.

Молодые сотрудники страдают от перегрузок и неопытности, тогда как опытные коллеги – от кумулятивного эффекта ответственности.

В группе сотрудников с большим стажем работы (от 6 лет) наблюдается несколько иная картина. Здесь максимальный показатель (28 %) приходится на категорию «почти ежедневно», что свидетельствует о более хроническом характере стрессовых состояний у опытных работников. При этом частота стресса «несколько раз в неделю» в этой группе снижается до 22 %.

Разница в показателях между группами объясняется кумулятивным эффектом профессионального стресса. У молодых сотрудников признаки выгорания отмечаются лишь у тех, кто приближается к 5-летнему рубежу работы. Опытные же работники демонстрируют классические симптомы выгорания, такие как: эмоциональное истощение, циничное отношение к работе («безразличие» в ответах) и снижение профессиональной эффективности.

Проведенный анализ позволил выделить существенные различия в структуре стрессогенных факторов у сотрудников с разным профессиональным стажем.

У респондентов со стажем до 5 лет основными стресс-факторами являются:

– высокая рабочая нагрузка (44 %) – связана с необходимостью быстрого освоения профессиональных обязанностей и адаптации к рабочему ритму;

– неопределенность рабочих ситуаций (33 %) – обусловлена недостатком опыта в решении нестандартных производственных задач;

– конфликты в рабочей среде (22 %) – возникают в процессе установления профессиональных и межличностных отношений в коллективе.

У респондентов со стажем от 6 лет и выше доминируют следующие стресс-факторы:

– повышенная ответственность (39 %), связанная с контролем за работой подчиненных и необходимостью принимать ответственные решения;

– экстренные и нештатные ситуации (33 %), требующие оперативного профессионального реагирования;

– эмоциональное выгорание (28 %), которое проявляется как следствие длительного профессионального напряжения и монотонности труда.

Проведенное исследование также позволило выявить как совпадения, так и существенные различия стресс-факторов у сотрудников с разным профессиональным стажем.

Общими стресс-факторами для обоих профессиональных групп являются следующие:

– неопределенность сохраняет высокую значимость (33 %) в обеих группах, что обусловлено спецификой железнодорожной отрасли с её повышенными требованиями к безопасности и постоянной готовностью к нештатным ситуациям;

– конфликтные ситуации присутствуют в обеих группах, хотя их значимость снижается с 22 до 17 % по мере роста стажа.

Ключевые различия анализируемых факторов стресса заключаются в следующем:

– у молодых специалистов это рабочая нагрузка (44 %);

– у опытных сотрудников – ответственность (39 %).

Полученные результаты отражают естественную профессиональную динамику от исполнительских к контролирующим функциям.

Стоит обратить внимание, что в группе с большим профессиональным стажем высокое проявление эмоционального выгорания (28 %), которое практически отсутствует у молодых сотрудников (6 %). Основной причиной выступает кумулятивный эффект хронического профессионального стресса. Если молодые специалисты сталкиваются преимущественно с ситуационными стрессорами (адаптация к новым обязанностям, освоение новых профессиональных навыков), то опытные сотрудники годами находятся под воздействием таких напряженных факторов, как: ответственность за безопасность, необходимость контроля подчиненных и высокая цена ошибок [21]. Как показывают данные проведенного исследования, 50 % работников со стажем от 6 лет испытывают стресс несколько раз в неделю или ежедневно, что создает предпосылки для развития у них синдрома хронической усталости.

Исследование поведенческих реакций на стресс у представителей разных групп представлено в табл. 2.

Таблица 2

Поведенческие реакции на стресс, %

Тип реакции	Группа сотрудников со стажем		Разница
	до 5 лет	от 6 лет	
Активное решение проблемы	61	67	+6
Поиск социальной поддержки	17	22	+5
Откладывание решения	11	6	-5
Избегание/уход в себя	11	5	-6

Анализ и интерпретация результатов исследования поведенческих реакций на стресс у респондентов позволяет сделать ряд выводов.

1. Доминирующие стратегии.

В обеих группах преобладает конструктивная стратегия активного решения проблем (61–67 %), что соответствует профессиональной культуре РЖД с её акцентом на оперативное реагирование.

Опытные сотрудники демонстрируют более высокую эффективность в решении стрессовых ситуаций (+6 %) благодаря накопленному профессиональному опыту, позволяющему быстрее распознавать стрессовые ситуации, применять отработанные алгоритмы действий и сохранять эмоциональную стабильность в условиях давления, стресса и неопределенности.

2. Социальная поддержка.

В данной сфере выявлен определенный рост обращения за поддержкой с увеличением стажа (с 17 до 22 %), что может объясняться следующими причинами:

– развитием профессиональных сетей, они образуются работниками через социальные сети, где множество работников могут общаться в неформальной обстановке, позволяя оперативно находить информацию в случаях нестандартных ситуаций, которые не регламентируются распоряжениями или другими распорядительными документами;

– осознанием ограниченности самостоятельного решения профессиональных проблем, которые сотрудники решают путем обращения за помощью к более опытным товарищам;

– доступом к наставническим ресурсам – материалам, которые подготовлены более опытными сотрудниками, занимающими такие должности, как заместитель начальника депо (или иного структурного подразделения), машинисты-инструкторы, инженерно-технический персонал.

3. В сфере деструктивных стратегий выявлена следующая закономерность: по мере роста стажа респондентов уменьшается откладывание решений (-5 %) и избегающее поведение (-6 %), что можно объяснить высоким уровнем развития стрессоустойчивости и грамотным использованием копинг-стратегий сотрудниками РЖД в профессиональных ситуациях.

4. Профессиональная специфика реакций позволяет утверждать, что для молодых специалистов характерно:

– более импульсивное реагирование;

– частое переключение между стратегиями;

– попытки самостоятельного решения даже сложных профессиональных задач.

В то же время опытным сотрудникам свойственны:

– отработанные алгоритмы реагирования в стрессовой ситуации;

– четкое ранжирование проблем по значимости для сотрудника;

– использование накопленного профессионального опыта.

Проведенное исследование позволило выделить существенные различия в профессиональной деятельности исследуемых (табл. 3).

Проведенное эмпирическое исследование обозначило следующие проблемные зоны (табл. 4).

Таблица 3

Профессиональные особенности групп

Респондент	Основная деятельность	Ключевые особенности деятельности
Сотрудники со стажем до 5 лет	Выполнение должностных обязанностей (помощники машинистов, операторы)	Необходимость быстрого освоения профессиональных навыков Высокий уровень внешнего контроля Дефицит практического опыта
Сотрудники со стажем от 6 лет	Выполнение должностных обязанностей в роли управляющего координирующего звена (машинист, инженер)	Автономность в принятии решений Ответственность за работу подчиненных Высокая значимость принимаемых решений

Таблица 4

Влияние стажа на проблемные зоны

Проблемная зона	Вероятные причины
Группа со стажем до 5 лет	
Использование неэффективных копинг-стратегий (22 %)	Недостаток профессионального опыта Отсутствие навыков стресс-менеджмента Страх профессиональных ошибок
Избегающее поведение (11 %)	Низкая самоэффективность Дефицит алгоритмов решения нестандартных ситуаций
Откладывание решений (11 %)	Трудности в расстановке приоритетов Боязнь ответственности
Использование алкоголя для снятия стресса (17 %)	Ограниченный репертуар релаксационных техник Влияние субкультурных норм
Эмоциональная нестабильность (28 %)	Высокие требования безопасности Интенсивный график работы
Группа со стажем от 6 лет	
Профессиональное выгорание (28 %)	Длительное воздействие стресс-факторов Эмоциональное истощение Монотонность операционной деятельности
Ригидность поведения (22 %)	Профессиональная деформация Консервация успешных паттернов поведения
Гиперответственность (18 %)	Избыточный перфекционизм Трудности делегирования полномочий
Соматизация стресса (15 %)	Длительное подавление эмоций Возрастные физиологические изменения

В группе специалистов с небольшим профессиональным стажем используются неэффективные стратегии преодоления стресса (22 %), проявляющиеся в таких неэффективных действиях, как откладывание решений (11 %) и избегающее поведение (11 %); алкоголь применяется как способ снятия напряжения и забывания на время стрессовой ситуации (17 %).

Причинами использования обозначенных выше стратегий, по нашему мнению, могут быть:

– недостаток профессионального опыта специалистов;

– страх совершить профессиональную ошибку;

– отсутствие сформированных навыков использования методов стресс-менеджмента с целью успешного преодоления стрессовых ситуаций.

Для опытных сотрудников характерны признаки эмоционального выгорания (28 %) и ригидность поведения (22 %), что может быть обусловлено тем, что опытные специалисты с трудом адаптируются к новым профессиональным требованиям, проявляют стереотипность поведения, у них наблюдаются трудности в освоении новых поведенческих паттернов, упорное следование устаревшим стратегиям, даже в случае их очевидной неэффективности, использование шаблонных решений в нестандартных ситуациях. Наиболее ярко ригидность поведения может проявляться у данной группы при переживании ими стресса, когда требуется быстрая адаптация к изменяющимся условиям.

Следовательно, выявленные в ходе эмпирического исследования проблемные зоны отражают естественную динамику профессионального становления специалистов РЖД в условиях высокой ответственности их деятельности.

Исследование стрессовых факторов у респондентов позволило определить не только источники профессионального напряжения, но и важные ресурсы их психологической устойчивости (табл. 5).

Таблица 5

Источники стрессоустойчивости по группам

Источник стрессоустойчивости	Группа сотрудников со стажем		Разница
	до 5 лет	от 6 лет	
Социальная поддержка (наличие доверенного лица)	61	72	+11
Физическая активность (спорт/прогулки как способ релаксации)	58	47	-11
Когнитивные стратегии (планирование, анализ проблем)	44	33	-11
Профессиональная уверенность (оценка стрессоустойчивости ≥7/10)	38	61	+23
Позитивное восприятие стресса («сигнал к действию» или «вызов»)	22	39	+17

Проведенный анализ выявил как общие закономерности, так и существенные различия в источниках стрессоустойчивости у сотрудников РЖД с разным профессиональным стажем.

Социальная поддержка демонстрирует рост на 11 % у опытных сотрудников (72 против 61 % у молодых специалистов). Это свидетельствует о постепенном формировании устойчивых профессиональных связей и доверительных отношений в коллективе по мере увеличения стажа работы. Опытные работники чаще используют социальный капитал как ресурс психологической устойчивости.

Физическая активность как способ релаксации, напротив, более характерна для молодых специалистов (58 против 47 %). Разница в 11 % может объясняться несколькими факторами: большей физической выносливостью, потребностью в активном выходе эмоций у начинающих сотрудников, а также возможным отсутствием времени на спорт у опытных работников из-за семейных обязанностей или возрастных изменений, а также неумения грамотно планировать свое личное время.

Когнитивные стратегии (планирование, анализ проблем) чаще используются молодыми специалистами и лишь некоторыми опытными сотрудниками (44 и 33 % соответственно). Это отражает потребность молодежи в четких алгоритмах действий и структурировании профессионального опыта. Опытные сотрудники, вероятно, в меньшей степени нуждаются в сознательном анализе стандартных рабочих ситуаций, действуя на основе усвоенных ранее алгоритмов действий.

Профессиональная уверенность (оценка стрессоустойчивости ≥7 баллов) существенно выше у группы с большим стажем (61 и 38 % соответственно). Разница в 23 % ярко демонстрирует кумулятивный эффект профессионального опыта. Практическое освоение рабочих ситуаций и многократное преодоление трудностей формирует у специалистов данной группы устойчивую уверенность в своих силах.

Позитивное восприятие стресса как «сигнала к действию» или «вызова», в том числе и самому себе, характерно для 39 % опытных сотрудников и только для 22 % новичков. Разница в 17 % отражает важную психологическую трансформацию – с ростом профессионального стажа стресс все реже воспринимается ими как угроза и чаще как естественная часть профессиональной деятельности, которую можно использовать для мобилизации собственных ресурсов.

Анализ открытых вопросов выявил ключевые ресурсы стрессоустойчивости (рисунок).

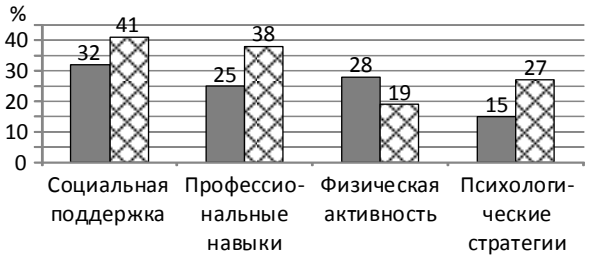

Рисунок. Ресурсы стрессоустойчивости:
– группа со стажем до 5 лет;
– группа со стажем от 6 лет

В рамках анкеты «Диагностика уровня стресса и стрессоустойчивости» есть отдельный блок, посвящённый самооценке стрессоустойчивости, который позволяет не только измерить уровень устойчивости к стрессу, но и выявить ключевые факторы, влияющие на него. Респондентам было предложено 10 утверждений, каждое из которых оценивалось по 5-балльной шкале Лайкерта (1 – «совершенно не согласен», 5 – «полностью согласен»). Такой подход обеспечивает стандартизированную количественную оценку, а также позволяет выявить степень согласия респондентов с каждым из утверждений.

Данный блок анкеты был направлен на оценку следующих пяти ключевых аспектов стрессоустойчивости:

– субъективного ощущения ресурсообеспеченности, позволяющего определить, насколько человек чувствует себя готовым к преодолению трудностей;

– уверенности в себе при переживании стрессовых ситуаций, т.е. способности сохранять самообладание под давлением обстоятельств;

– применения конкретных стратегий преодоления стресса, т.е. использования осознанных методов управления стрессом (например, тайм-менеджмент, дыхательные техники);

– скорости восстановления после напряжения, т.е. способности быстро возвращаться к нормальному состоянию после стрессовых событий;

– вовлечённости в поддерживающие активности, т.е. наличия компенсирующих практик, таких как спорт, хобби или близкие социальные связи, которые помогают снижать уровень переживаемого стресса и его влияния на жизнедеятельность специалиста.

На основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

1. Наивысшие средние баллы (≥4,0) наблюдаются у утверждений, связанных с повседневной стрессоустойчивостью («Справляюсь с ежедневными трудностями» – 4,11), наличием ресурсов (4,03)

и поддержанием близких отношений (4,39). Последний показатель также выделяется наибольшим процентом высоких оценок (86,1 %), что подтверждает важную роль социальной поддержки в преодолении стресса. Данный феномен отражает специфику профессиональной субкультуры железнодорожников, для которой характерна коллективистская модель взаимодействия, сложившаяся исторически в условиях необходимости оперативной взаимопомощи в экстренных ситуациях, сменного графика работы, требующего слаженности бригад.

2. Физическая активность (3,83) и управление временем (3,92) находятся на приемлемом уровне, при этом около 70 % респондентов оценили свою уверенность в этих сферах как высокую. Однако стандартное отклонение для физической активности (1,59) указывает на значительный разброс мнений, что может объясняться различиями в образе жизни или доступности спортивных ресурсов.

3. Наиболее низкие результаты зафиксированы в области восстановления после стресса (3,61) и особенно использования дыхательных техник (2,11). Только 19,4 % опрошенных применяют такие методы регулярно. Это может свидетельствовать о дефиците практических навыков саморегуляции, что может быть обусловлено следующими причинами:

– недостаточной информированностью специалистов о методах релаксации;

– отсутствием системного обучения этим техникам в образовательных или рабочих программах;

– культурными или социальными стереотипами респондентов, например восприятием дыхательных практик как «неэффективных» или «сложных».

Для оценки линейных взаимосвязей между переменными, выявленными в ходе проведения эмпирического исследования, нами был использован коэффициент Пирсона r, который позволяет выявить (табл. 6):

– как использование дыхательных техник связано с другими аспектами стрессоустойчивости: уверенностью, восстановлением, управлением временем;

– существуют ли значимые различия между группами сотрудников с разным стажем работы;

– какие факторы наиболее сильно влияют на способность к восстановлению после стресса [10].

Проведенный корреляционный анализ выявил существенные различия в структуре стрессоустойчивости у сотрудников с разным стажем работы в ОАО «РЖД».

Для группы работников с малым стажем до 5 лет характерно следующее:

– навыки повседневного преодоления трудностей тесно связаны с эффективным тайм-менеджментом (r = 0,75). Это указывает на важность обучения молодых сотрудников методам планирования и организации работы;

– ресурсы для преодоления стресса сильно коррелируют с уверенностью в себе (r = 0,78), что подчеркивает необходимость разработки программ наставничества и психологической поддержки;

– слабое использование дыхательных техник и других методов саморегуляции (r < 0,3) свидетельствует о недостатке практических навыков управления стрессом.

Таблица 6

Корреляционный анализ по группам

Утверждение	(Ежедн. трудности)	(Ресурсы)	(Уверенность)	(Восстановление)	(Тайм-менеджмент)
Группа сотрудников со стажем до 5 лет					
Ежедневные трудности	1,00	**0,82**	0,70	0,65	**0,75**
Ресурсы	**0,82**	1,00	**0,78**	0,60	0,68
Уверенность	0,70	**0,78**	1,00	**0,72**	0,55
Восстановление	0,65	0,60	**0,72**	1,00	0,50
Управление временем	**0,75**	0,68	0,55	0,50	1,00
Группа сотрудников со стажем от 6 лет					
Ежедневные трудности	1,00	0,70	0,65	0,60	0,55
Ресурсы	0,70	1,00	**0,85**	0,58	0,50
Уверенность	0,65	**0,85**	1,00	**0,80**	0,45
Восстановление	0,60	0,58	**0,80**	1,00	0,40
Управление временем	0,55	0,50	0,45	0,40	1,00

Для группы работников с профессиональным стажем от 6 лет характерно следующее:

– уверенность в себе становится ключевым фактором, демонстрируя очень сильную связь как с ресурсами (r = 0,85), так и со способностью к восстановлению (r = 0,80);

– тайм-менеджмент теряет свою значимость (r < 0,5), что может объясняться выработанными с опытом автоматизмами в организации работы;

– как и у молодых коллег, сохраняется проблема недостаточного использования дыхательных техник (r = 0,25).

Также выявлены следующие общие закономерности:

– социальная поддержка (близкие отношения) остается важным ресурсом для обеих групп, хотя у опытных сотрудников эта связь выражена сильнее;

– физическая активность демонстрирует устойчивые корреляции с другими аспектами стрессоустойчивости в обеих группах;

– хобби как способ борьбы со стрессом не показывает значимых связей, что требует дополнительного исследования.

Заключение

Полученные результаты показывают, что подход к управлению стрессом должен дифференцироваться в зависимости от стажа работы с учетом выявленных особенностей каждой группы. При этом некоторые проблемы (например, слабое использование техник саморегуляции) носят универсальный характер и требуют системных решений на организационном уровне.

Проведённое исследование позволило выявить комплексную картину стрессовой нагрузки и механизмов адаптации среди сотрудников РЖД. Полученные данные подчёркивают необходимость внедрения целевых мер психопрофилактики, включая обучение техникам саморегуляции, развитие системы психологической поддержки и оптимизацию рабочих процессов для снижения хронического стресса. Особое внимание следует уделить группам риска – машинистам и сотрудникам с большим стажем, демонстрирующим признаки профессионального истощения.

Результаты показали, что стрессовые факторы и способы их преодоления существенно различаются в зависимости от стажа работы. Молодые специалисты (со стажем до 5 лет) чаще сталкиваются с высокой рабочей нагрузкой, неопределенностью и конфликтами, что сопровождается повышенной тревожностью и склонностью к избегающему поведению.

Анализ данных выявил важные ресурсы стрессоустойчивости, включая социальную поддержку, профессиональную уверенность и позитивное восприятие стресса. При этом для обеих групп характерен дефицит навыков саморегуляции, таких как дыхательные техники, что указывает на необходимость внедрения соответствующих тренингов. Корреляционный анализ подтвердил, что с ростом профессионального стажа сотрудники переходят от эмоциональных и пассивных стратегий к рациональным и активным методам решения проблем, что отражает их профессиональное развитие.

Исследование также подчеркивает значимость дифференцированного подхода к психологической поддержке персонала. Для молодых специалистов необходимы программы адаптации, обучение тайм-менеджменту и методам снижения тревожности, в то время как для опытных сотрудников важны антистрессовые тренинги, профилактика выгорания и развитие навыков делегирования. Полученные результаты имеют практическую ценность для разработки целевых мер по улучшению психологического климата в организации, оптимизации рабочих процессов и повышению эффективности персонала железнодорожного транспорта.

Список источников

1. Анцыферова Л.И. Личностные ресурсы преодоления трудных жизненных ситуаций : учебное пособие. Москва : Наука, 1994. 516 с.

2. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.

3. Бодров В.А. Психологическая стрессоустойчивость: теория и практика : учебное пособие. Москва : ПЕР СЭ, 2022. 71 с.

4. Войскунский А.Е. Стресс и профессиональная деятельность : учебное пособие. Москва : Психология, 2010. 224 с.

5. Гринберг Дж. Управление стрессом. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 496 с.

6. Куваева И.О. Психология стресса : учебное пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2024. 106 с.

7. Сафронова О.Л. Трудовой стресс работников железнодорожного транспорта: причины возникновения и особенности развития. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-stress-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta-prichiny-vozniknoveniya-i-osobennosti-razvitiya/viewer (дата обращения: 07.10.2025).

8. Таболина А. Эмоциональное здоровье работников железнодорожного транспорта. URL: https://www.b17.ru/article/51452/ (дата обращения: 07.10.2025).

9. Утенков В.С. Стрессоустойчивость в системе железнодорожного транспорта. URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017031084 (дата обращения: 07.10.2025).

10. Шейнов В.П. Управление стрессом. Москва : Харвест, 2019. 192 с.

References

1. Antsyferova L.I. Personal resources for overcoming difficult life situations: a textbook. Moscow : Nauka, 1994. 516 p. (In Russ.).

2. Bandura A. The theory of social learning. St. Petersburg : Evraziya, 2000. 320 p. (In Russ.).

3. Bodrov V.A. Psychological stress resistance: theory and practice: a textbook. Moscow : PER SE, 2022. 71 p. (In Russ.).

4. Vojskunsky A.E. Stress and Professional Activity : A Textbook. Moscow : Psychology, 2010. 224 p. (In Russ.).

5. Greenberg J. Stress Management. St. Petersburg : Peter, 2002. 496 p. (In Russ.).

6. Kuvayeva I.O. Psychology of Stress: A Textbook. Yekaterinburg : Ural University Press, 2024. 106 p. (In Russ.).

7. Safronova O.L. Labor stress of railway transport workers: causes and development features. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-stress-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta-prichiny-vozniknoveniya-i-osobennosti-razvitiya/viewer (accessed: 07.10.2025). (In Russ.).

8. Tabolina A. Emotional Health of Railway Transport Workers. URL: https://www.b17.ru/article/ 51452/ (accessed: 07.10.2025). (In Russ.).

9. Utenkov V.S. Stress Resistance in the Railway Transport System. URL: https://scienceforum.ru/2017/ article/2017031084 (accessed: 07.10.2025). (In Russ.).

10. Sheinov V.P. Stress Management. Moscow : Harvest, 2019. 192 p. (In Russ.).

Информация об авторе

Н.Ю. Галкина – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the author

N.Yu. Galkina is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 91–98
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 91–98

Научная статья
УДК 159.9.055.33
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-91-98

ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКА СПЕЦНАЗА УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анна Андреевна Леженина[1], **Александра Алексеевна Максимова**[2]
[1, 2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия
[1]Lanna0808@mail.ru
[2]maksimovasasha1977@gmail.com

Аннотация. Статья посвящена исследованию личностных характеристик сотрудников специального назначения УФСИН, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. В работе описываются особенности деятельности сотрудников спецназа УФСИН, определяющие психологические качества, необходимые для эффективности действий при решении профессиональных задач. Приводятся результаты анализа литературы, указывающие на необходимость высокого уровня стрессоустойчивости, физической выносливости и подготовки, эмоциональной стабильности, коммуникативных навыков у сотрудников спецназа. Анализируются эмпирические данные, доказывающие системную взаимосвязь между специфическими личностными противоречиями (автономность-подчинение, чувствительность-устойчивость) и профессиональной эффективностью сотрудников спецназа УФСИН, где оптимальная результативность достигается не через устранение, а через балансировку противоположных качеств.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная деятельность сотрудников спецназа УФСИН, критерии эффективности профессиональной деятельности сотрудников спецназа УФСИН, личностные характеристики профессионала

Original article

PERSONAL CHARACTERISTICS OF SPECIAL FORCES OFFICERS OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE NECESSARY FOR EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY

Anna A. Lezhenina[1], **Alexandra A. Maximova**[2]
[1, 2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia
[1]Lanna0808@mail.ru
[2]maksimovasasha1977@gmail.com

Abstract. The article is devoted to the study of the personal characteristics of special-purpose employees of the Federal Penitentiary Service that are necessary for the effective performance of professional duties. The paper describes the specifics of the activities of the Special Forces officers, which determine the psychological qualities required for effectiveness actions in solving professional tasks. The results of the literature analysis are presented, indicating the need for a high level of stress tolerance, physical endurance and training, emotional stability, and communication skills among Special Forces personnel. Empirical data are analyzed that prove a systemic relationship between specific personal contradictions (autonomy-subordination, sensitivity-stability) and the professional effectiveness of Special Forces officers of the Federal Penitentiary Service, where optimal effectiveness is achieved not through elimination, but through balancing opposing qualities.

Keywords: professional activity, professional activity of special forces officers of the Federal Penitentiary Service, criteria for the effectiveness of professional activity of special forces officers of the Federal Penitentiary Service, personal characteristics of a professional

Профессиональная деятельность сотрудников спецназа УФСИН связана с выполнением особых задач в экстремальных ситуациях. Качество и своевременность их работы часто влияют на безопасность коллег, задерживаемых и окружающих гражданских лиц. Профессиональная деятельность сотрудников специального назначения требует, с одной стороны, высокой физической подготовки, с другой – особых личностных качеств, которые способствуют выполнению задач. Изучение личностных черт сотрудников, эффективных в профессиональной деятельности, позволяет выявить ключевые характеристики, способствующие выполнению служебных обязанностей.

© Леженина А.А., Максимова А.А., 2025

Специалисты УФСИН работают в условиях постоянного стресса, взаимодействия с осуждёнными и коллегами, что требует гибкости и адаптивности. Анализировать личность сотрудника спецназа необходимо в контексте профессиональной среды.

Профессиональная деятельность, особенно в условиях экстремальных нагрузок, выступает мощным катализатором трансформации личности, формируя как адаптивные, так и деструктивные изменения. С одной стороны, систематическое взаимодействие с профессиональной средой способствует развитию ключевых компетенций – стрессоустойчивости, когнитивной гибкости, этической рефлексии, – что отражает прогресс в рамках профессионального становления [1]. С другой стороны, хронический стресс, моральные дилеммы и высокая ответственность, характерные для службы в спецназе УФСИН, могут провоцировать профессиональные деформации (цинизм, эмоциональное выгорание) и деградацию личностного потенциала. Например, рост профессиональной эффективности через развитие ПВК (импульсивность, ригидность) может сопровождаться снижением эмпатии и ростом агрессии, что подчеркивает необходимость баланса между адаптацией к требованиям профессии и сохранением психологического благополучия [2].

Деятельность спецназа УФСИН представляет собой уникальный сегмент правоохранительной системы, требующий не только высокого уровня оперативной подготовки, но и специфического набора личностных черт, определяющих эффективность в экстремальных условиях. В ситуации растущих вызовов, связанных с увеличением напряженности в учреждениях, важность проведения эффективных спецопераций становится особенно актуальной [3].

На основе анализа специфики деятельности спецназа УФСИН выделены следующие ключевые личностные черты, значимые для профессиональной эффективности:

1. Стрессоустойчивость и эмоциональная саморегуляция: способность сохранять работоспособность при длительном психоэмоциональном напряжении (пример ситуаций: штурмы, массовые беспорядки).

2. Когнитивная гибкость: полезна, так как сотрудникам необходимо быстрое переключение между тактическими сценариями в разнородных условиях. Критична при нейтрализации захватов заложников.

3. Эмпатия в сочетании с дисциплиной: баланс между силовым подавлением и гуманизацией.

4. Выносливость в условиях сверхнагрузок при проведении длительных и напряженных операций [4].

Понятие «эффективность деятельности» в классическом понимании трактуется как способность достигать поставленных целей с оптимальным использованием ресурсов (временных, материальных, человеческих) при минимальных издержках. Эта концепция, разработанная в рамках управленческих и экономических теорий, подчеркивает соотношение между результативностью (достижением целей) и экономичностью (минимизацией затрат). В трудах П. Друкера эффективность рассматривается как ключевой элемент организационного успеха, где «делать правильные вещи» (целеполагание) дополняется «делать вещи правильно» (оптимизация процессов) [5].

Применительно к профессиональной деятельности эффективность приобретает специфические черты, обусловленные контекстом задач и требованиями среды.

В результате разностороннего рассмотрения специфики профессиональной деятельности и требований к её выполнению в рамках нашего исследования под эффективностью профессиональной деятельности сотрудников спецназа УФСИН понимается:

– способность достигать оперативных целей (например, пресечение массовых беспорядков, освобождение заложников) с минимальными ресурсными затратами (время, человеческие потери, материальные издержки) и максимальным соответствием правовым и этическим нормам [6];

– устойчивое сохранение результативности в условиях хронического стресса, неопределённости и моральных дилемм (например, баланс между силовым подавлением и гуманизацией);

– интеграция объективных и субъективных критериев.

Анализ профессиональной деятельности позволил выделить критерии эффективности профессиональной деятельности спецназа УФСИН.

1. Высокий уровень физической готовности (навыки рукопашного боя, выносливость) не только обеспечивает выполнение задач, но и служит буфером против хронического стресса. Согласно теории ресурсного сохранения физические тренировки повышают адаптационный потенциал, снижая риск эмоционального истощения.

2. Психологическая устойчивость: способность сохранять спокойствие в условиях массовых беспорядков или провокаций, распознавать эмоциональные триггеры, осуществлять когнитивную переоценку [7], самоконтроль [8].

3. Стратегическое мышление и когнитивная гибкость.

4. Коммуникативные навыки: баланс авторитарности и эмпатии.

5. Правовая компетентность.

В целях изучения черт личности эффективного профессионала сотрудника спецназа УФСИН было проведено эмпирическое исследование.

Гипотезой исследования послужило предположение о том, что существует системная взаимосвязь между специфическими личностными противоречиями (автономность-подчинение, чувствительность-устойчивость) и профессиональной эффективностью сотрудников спецназа УФСИН, где оптимальная результативность достигается не через устранение, а через балансировку противоположных качеств.

Исследование проводилось в три этапа. В рамках первого этапа были рассмотрены результаты оценки эффективности профессиональной деятельности респондентов посредством экспертной оценки, проводимой с помощью анкеты «Оценка эффективности сотрудника отдела специального назначения УФСИН РФ». Экспертами выступили руководители отдела специального назначения УФСИН России по Хабаровскому краю.

Второй этап эмпирического исследования включал описательный анализ данных, полученных посредством методик «Индивидуально-типологический опросник» Л.Н. Собчик, «Опросник волевого самоконтроля» А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана, «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова, «Направленность личности» в адаптации В. Смекала и М. Кучера. Представленный набор методик позволил провести полноценный анализ личности сотрудника спецназа.

Третий этап исследования включал описание взаимосвязей, полученных посредством корреляционного анализа, между критериями эффективности профессиональной деятельности и шкалами рассмотренных методик.

Рассмотрим результаты каждого этапа.

Первый этап исследования

Анализ данных экспертной оценки, проведенной посредством анкеты «Оценка эффективности сотрудника отдела специального назначения УФСИН РФ», показал, что:

1) физические и волевые качества респондентской группы развиты максимально, что составляет основу оперативной эффективности;

2) коммуникативные аспекты (ясность речи, самостоятельные решения) имеют незначительно сниженные показатели, что можно объяснить жесткой субординацией в УФСИН и акцентом на действиях по инструкции в ЧС;

3) узкий разброс значений при том, что все они находятся в зоне высокого уровня, позволяют сделать вывод о принадлежности всех респондентов к группе высокоэффективных сотрудников.

Группа демонстрирует эталонный для спецназа УФСИН профиль – с преобладанием физической, психологической и оперативной готовности при незначительном «резерве» в развитии коммуникативной гибкости. Данные коррелируют с требованиями профессии, где приоритет отдается надежности, дисциплине и стрессоустойчивости, а не инициативности или вербальной экспрессии [9].

В результате экспертной оценки все респонденты были характеризованы как специалисты с высоким уровнем эффективности. Такой результат закономерен, учитывая следующие факторы:

1) профессиональный отбор и адаптация. Средний стаж работы респондентов в спецназе УФСИН составляет 11 лет, что свидетельствует об их успешном прохождении жесткого профессионального отбора и длительной адаптации к экстремальным условиям службы. За этот период сохраняют работоспособность только наиболее подготовленные и мотивированные специалисты;

2) система профессионального развития. Длительный срок службы позволил сотрудникам в полной мере освоить все аспекты профессиональной деятельности – от физической подготовки до тактического мышления. Регулярные тренировки и участие в реальных операциях сформировали сбалансированный профиль компетенций, соответствующий эталонным требованиям спецназа.

Таким образом, первый этап исследования позволил констатировать, что эмпирическая работа проводилась с респондентами, эффективными в профессиональной деятельности.

Второй этап исследования

Данные, полученные с помощью методики «Индивидуально-типологический опросник» (Л.Н. Собчик), отражают специфику профессионального отбора и адаптации в спецподразделениях УФСИН.

Выявленный профиль, включающий высокие показатели спонтанности, агрессивности и экстраверсии при минимальной ригидности и конформности, – результат жесткого многоэтапного отбора, где выживают и остаются на службе только те кандидаты, чьи личностные характеристики оптимально соответствуют экстремальным условиям работы. Длительный средний стаж респондентов (11 лет) свидетельствует о том, что эти качества не только изначально присутствовали, но и были усилены профессиональной деятельностью.

Личностная структура, включающая высокую спонтанность и лабильность, способность быстро переключаться с одной задачи на другую, умеренную тревожность, выполняющую мобилизующую функцию, низкую конформность, обеспечивающую необходимую автономность в критических ситуациях, является адаптивной для условий, требующих молниеносного принятия решений при сохранении эмоционального контроля.

Наконец, поляризация некоторых показателей (например, неконформности 50/50 %) отражает диалектику профессии, где требуется баланс между строгим выполнением приказов и инициативностью в нештатных ситуациях. Такой профиль не является случайным – он представляет собой продукт системного взаимодействия между изначальными личностными особенностями сотрудников и трансформирующим влиянием профессиональной среды спецназа УФСИН.

Полученный профиль отражает специфический баланс качеств, оптимальный для работы в спецподразделениях УФСИН: сочетание лидерского потенциала и коммуникативных навыков с эмоциональной устойчивостью, гибкостью мышления и умеренной агрессивностью [10]. Выявленные особенности подтверждают гипотезу о существовании особого профессионального психотипа, эффективного в условиях повышенного риска и ответственности. Полученный профиль может служить ориентиром для разработки персонализированных программ развития профессионально важных качеств, учитывающих как сильные стороны выявленного психотипа, так и потенциальные зоны риска, связанные с чрезмерной выраженностью отдельных характеристик.

Данные, полученные посредством методики «Опросник волевого самоконтроля» А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана, позволили сделать следующие выводы.

1. Абсолютное доминирование волевых качеств. Показатели самообладания (100 %) и настойчивости (100 %) достигли максимального уровня сформированности у всех респондентов, что свидетельствует о высокой стрессоустойчивости и способности сохранять хладнокровие в экстремальных ситуациях, целеустремленности – готовности преодолевать трудности для достижения оперативных целей, физической и психологической выносливости, необходимой для работы в условиях повышенных нагрузок.

2. Крайне низкая вариативность по шкале общего самоконтроля, так как 96,15 % респондентов продемонстрировали максимальный уровень общего самоконтроля, что подтверждает их способность управлять своими эмоциями и поведением в критических ситуациях и соблюдать дисциплину даже при длительном напряжении.

Минимальный уровень (3,85 %) зафиксирован лишь у одного респондента, что может указывать на индивидуальные особенности адаптации или возможную профессиональную деформацию.

Выявленный профиль является адаптивным ответом на специфику работы в спецназе УФСИН. Максимальные показатели самообладания (100 %) обеспечивают хладнокровие в критических ситуациях, а абсолютная настойчивость (100 %) позволяет последовательно достигать целей, несмотря на препятствия и усталость. Такое сочетание качеств критически важно для выполнения задач в условиях неопределенности, когда необходимо сохранять ясность мышления и продолжать действовать, несмотря на стресс, физические перегрузки и потенциальную опасность [11].

Незначительное отклонение у одного респондента (3,85 % по общему самоконтролю) может объясняться либо индивидуальными особенностями адаптации (например, недавним переводом в подразделение), либо начальными признаками профессиональной деформации. Однако в целом результаты подтверждают, что система подготовки и отбора в спецназе УФСИН эффективно формирует эталонный уровень волевой регуляции, который является ключевым фактором оперативной надежности сотрудников. При этом важно учитывать, что поддержание таких высоких показателей требует постоянного психологического сопровождения для профилактики эмоционального истощения.

Выявленный профиль соответствует требованиям спецназа УФСИН – сотрудники обладают исключительной волевой регуляцией, что позволяет им эффективно действовать в условиях неопределенности и риска.

Результаты подтверждают, что высокоэффективные сотрудники спецназа УФСИН обладают оптимальным уровнем волевых качеств, обеспечивающим надежность и результативность в профессиональной деятельности. Это создает прочную основу для выполнения сложных оперативных задач, однако требует мониторинга для профилактики эмоционального выгорания.

Данные, полученные посредством методики «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова, позволили сделать следующие выводы.

1. Высокий уровень нервно-психической устойчивости (НПУ) у респондента свидетельствует о том, что человек обладает способностью эффективно справляться со стрессовыми ситуациями,

сохранять психическое равновесие и адаптацию к различным условиям окружающей среды. При высоком уровне НПУ человек менее подвержен дезадаптации и более устойчив к негативным воздействиям на психологическое состояние.

2. Универсально высокие показатели НПУ являются обязательным требованием:

– для работы в условиях хронического стресса и повышенной опасности;

– выполнения задач, связанных с непосредственным риском для жизни;

– поддержания постоянной боевой готовности;

– противостояния психологическому давлению со стороны осуждённых.

Таким образом, выявленный высокий уровень НПУ характеризует обследованную группу как элитное профессиональное сообщество с исключительными психофизиологическими характеристиками, что является необходимым условием выполнения их служебных обязанностей.

Результаты, полученные по методике «Прогноз-2» В.Ю. Рыбникова, демонстрируют исключительную нервно-психическую устойчивость всех респондентов (100 % максимальных значений).

Содержательно такие результаты отражают психофизиологическую специфику работы в спецназе УФСИН, где требования к стрессоустойчивости значительно превышают среднестатистические нормы. Высокий уровень НПУ обеспечивает сотрудникам возможность сохранять работоспособность при длительном психоэмоциональном напряжении, мгновенно мобилизоваться в критических ситуациях, противостоять психологическому давлению со стороны осужденных и при этом избегать профессиональных деформаций. Эти качества особенно важны при выполнении задач по освобождению заложников, пресечению массовых беспорядков и других операций, где малейшая ошибка может иметь фатальные последствия.

Полное отсутствие респондентов с низкими показателями НПУ (0 %) подтверждает эффективность существующей системы отбора и подготовки в спецназе УФСИН. Однако столь высокие стандарты имеют и обратную сторону – они создают риск «замалчивания» проблем и нежелания сотрудников признавать признаки стрессового истощения. Поэтому полученные результаты, с одной стороны, характеризуют группу как профессиональную элиту с выдающимися психофизиологическими качествами, а с другой – подчеркивают необходимость постоянного психологического мониторинга для профилактики «запредельных» нагрузок, которые могут привести к внезапным срывам даже у самых устойчивых специалистов.

Обратимся к данным, полученным посредством методики «Направленность личности» в адаптации В. Смекала и М. Кучера, определяющей доминирующие мотивы деятельности.

Полученные результаты позволили сделать следующие выводы.

1. Абсолютный приоритет служебных задач у респондентов.

Зафиксированы доминирование профессиональной мотивации над личными интересами; четкость ориентации на результат при выполнении оперативных заданий; готовность к самопожертвованию ради выполнения миссии, что полностью соответствует требованиям к сотрудникам спецподразделений, где успех операции всегда приоритетнее индивидуальных целей.

2. Общий профиль мотивации характеризуется: абсолютным доминированием служебных целей; умеренным балансом между здоровым карьеризмом и альтруизмом; специфической «исполнительской» моделью командной работы.

Проведенный анализ выявил уникальный психологический профиль высокоэффективных сотрудников спецназа УФСИН, характеризующийся тремя ключевыми особенностями. Во-первых, обнаружено сочетание выраженных волевых качеств (100 % показатели самообладания и настойчивости) с высокой нервно-психической устойчивостью (100 % уровень НПУ), что обеспечивает надежное выполнение задач в экстремальных условиях. Во-вторых, выявлен специфический баланс личностных черт: доминирование спонтанности, конструктивной агрессивности и коммуникативности при минимальной ригидности и конформности, что позволяет сочетать быстроту реакции с гибкостью мышления.

Особого внимания заслуживает мотивационная структура, где абсолютный приоритет служебных задач (100 % направленность на задачу) сочетается с умеренной личной амбициозностью (57,69 % направленности на себя) и ослабленной потребностью в социальном взаимодействии (76,92 % низких показателей). Это отражает специфику закрытых силовых структур с жесткой иерархией.

Полученные результаты отражают глубокую профессиональную социализацию сотрудников спецназа УФСИН, где доминирующая направленность на задачу (100 %) сформировалась как адаптивный ответ на экстремальные условия службы. Такая мотивационная структура является продуктом нескольких взаимосвязанных факторов: 1) жесткого профессионального отбора, где преимущество получают кандидаты с выраженной ориентацией на результат; 2) специфики оперативной деятельности, где успех миссии

напрямую зависит от способности подчинять личные интересы служебным целям [12]; 3) корпоративной культуры силовых структур, где приоритет коллективных достижений над индивидуальными успехами становится не просто требованием, а внутренней установкой.

Полученные результаты особенно значимы в контексте профилактики профессиональных деформаций. Выявленный мотивационный профиль, где служебные цели абсолютно доминируют, с одной стороны, обеспечивает высокую эффективность, с другой – требует особого внимания к профилактике эмоционального выгорания. Отсутствие выраженной потребности в социальном взаимодействии может компенсироваться развитой корпоративной солидарностью, но одновременно указывает на необходимость целенаправленной работы по поддержанию психологического климата в подразделениях. Таким образом, полученные данные не только описывают существующую реальность, но и задают направления для оптимизации системы психологического сопровождения сотрудников спецназа.

Проведенное эмпирическое исследование подтвердило и конкретизировало теоретические положения о ключевых личностных чертах высокоэффективных сотрудников спецназа УФСИН. В соответствии с теоретическими ожиданиями были выявлены:

1) высокий уровень нервно-психической устойчивости (100 % результатов с высоким уровнем сформированности), что полностью соответствует теоретическому положению о критической важности стрессоустойчивости и эмоциональной саморегуляции для работы в экстремальных условиях. Полученные данные превзошли ожидания – если в теории предполагалась лишь значимость этого качества, то эмпирически обнаружено его универсальное присутствие у всех респондентов;

2) ярко выраженные волевые характеристики (100 % результатов с высоким уровнем сформированности по самообладанию и настойчивости), подтверждающие теоретический тезис о выносливости как обязательном условии длительных операций;

3) мотивационный профиль с абсолютным доминированием направленности на задачу (100 %), что свидетельствует о глубокой профессиональной социализации и приоритете служебных целей над личными интересами.

Получен комплекс личностных черт (высокая спонтанность, умеренная агрессивность, низкая конформность), частично подтвердивший теоретические предположения. Особенно значимым оказалось обнаружение баланса между импульсивностью и самоконтролем.

Таким образом, эмпирические данные позволили констатировать некоторые неожиданные аспекты: универсальность нервно-психической устойчивости, абсолютный приоритет служебных задач в мотивационной структуре, а также более выраженную, чем предполагалось, способность сочетать спонтанность с волевым контролем. Эти результаты позволяют уточнить представления об эффективном сотруднике спецназа и разработать более адресные программы профессионального отбора и психологического сопровождения.

Третий этап исследования

Проведенное исследование взаимосвязей между личностными характеристиками и показателями профессиональной эффективности сотрудников спецназа УФСИН позволило выявить ряд значимых закономерностей, имеющих большое значение для понимания психологического портрета высокоэффективного специалиста в данной области.

1. Ключевые противоречия эффективной личности.

• Обнаружен парадокс лидерских качеств: несмотря на их важность для оперативной работы, лидерство отрицательно коррелирует с устойчивостью к давлению ($r = 0,571$), самообладанием ($r = 0,530$) и коммуникативной четкостью ($r = 0,506$). Это свидетельствует о том, что наиболее самостоятельные и инициативные сотрудники испытывают наибольшие трудности в условиях жесткой иерархии и регламентированности.

• Выявлен конфликт между сензитивностью и оперативной эффективностью: высокая эмоциональная чувствительность, несмотря на свою ценность для понимания ситуаций, отрицательно влияет на командную работу ($r = 0,512$), пунктуальность ($r = 0,531$) и устойчивость к давлению ($r = 0,516$).

2. Системные профессиональные дилеммы.

• Настойчивость обнаружила обратную связь с соблюдением правил безопасности ($r = -0,553$) и желанием учиться ($r = -0,514$), что отражает типичный для силовых структур конфликт между результативностью и нормативностью.

• Выявлен разрыв между направленностью на задачу и ответственностью ($r = 0,501$), что свидетельствует о преобладании «результативной» морали над рефлексивной в экстремальных условиях.

Подводя итог корреляционного анализа, можно предположить, что личность высокоэффективного специалиста УФСИН представляет собой сложную систему компромиссов между автономностью и подчинением, чувствительностью и устойчивостью, результативностью и нормативностью. Оптимальная профессиональная адаптация требует не подавления, а гармонизации этих противоречий че-

рез целенаправленное психологическое сопровождение и организационное проектирование служебной деятельности. Полученные данные открывают новые перспективы для разработки персонализированных моделей профессионального развития в силовых структурах.

Итогом исследования стало подтверждение гипотезы о том, что существует системная взаимосвязь между специфическими личностными противоречиями (автономность-подчинение, чувствительность-устойчивость) и профессиональной эффективностью сотрудников спецназа УФСИН, где оптимальная результативность достигается не через устранение, а через балансировку противоположных качеств.

По результатам исследования также был сформулирован дополнительный интересный вывод о том, что традиционно рассматриваемые как «негативные» профессиональные деформации (снижение эмпатии, ригидность, повышенная агрессивность) в контексте спецназа УФСИН могут выполнять защитно-адаптивную функцию. Эти изменения не столько искажают личность, сколько оптимизируют её для экстремальных условий, создавая психологический «бронежилет». Однако сохраняется тонкая грань между адаптивной трансформацией и деструктивной деформацией, требующая постоянного мониторинга.

Список источников

1. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва : Институт практической психологии, 2003. 456 с.

2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2023. 299 с.

3. Красикова Ю.Ю. Психодинамика личности сотрудников спецподразделений ФСИН России, участвовавших в выполнении служебно-боевых задач : дис. ... канд. психол. наук. Рязань : Академия ФСИН России, 2007. 199 с.

4. Анкудинов Н.В., Жарких А.А., Кокурин А.В., Марьин М.И. Развитие готовности курсантов вузов ФСИН России к профессиональной деятельности в отделах специального назначения // Психология и право. 2021. Т. 11, № 4. С. 109–125. URL: https://psyjournals.ru/psyandlaw/2021/n4/Ankudinov_et_al.shtml (дата обращения: 15.02.2025).

5. Drucker P.F. The Effective Executive. New York : Harper & Row, 1967. 178 p.

6. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44, № 3. P. 513–524.

7. Лазарус Р.С. Эмоция как процесс защиты // Психология эмоций : хрестоматия / авт.-сост. В.К. Вилюнас. Санкт-Петербург : Питер, 2004. С. 156–165.

8. Beck A.T. Cognitive therapy and the emotional disorders. New York : International Universities Press, 1976. 356 p.

9. Поникаров В.А., Поникаров С.В. Эволюция публично-правового надзора за осужденными // Вестник Пермского института ФСИН России. 2022. № 3 (46). С. 65–72.

10. Петрова И.А. [и др.] Психологические особенности коммуникативной сферы сотрудников спецназа ФСИН России // КиберЛенинка. 2021. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-kommunikativnoy-sfery-sotrudnikov-otryada-spetsialnogo-naznacheniya-fsin-rossii (дата обращения: 15.02.2025).

11. Физические нормативы спецназа // Доблесть и Честь. 2021. URL: https://doblest-chest.ru/sluzhba/spetsnaz/358-normativy-spetsnaza-po-fizicheskoj-podgotovke (дата обращения: 15.02.2025).

12. Шмыков В.А. Отделы специального назначения: 32 года на страже безопасности // КиберЛенинка. 2020. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otdely-spetsialnogo-naznacheniya-32-goda-na-strazhe-bezopasnosti (дата обращения: 15.02.2025).

References

1. Klimov Ye.A. Psikhologiya professionala. Moscow : Institut prakticheskoy psikhologii, 2003. 456 s. (In Russ.).

2. Vodop'yanova N.Ye., Starchenkova Ye.S. Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika: prakticheskoye posobiye. 3-ye izd., ispr. i dop. Moscow : Yurayt, 2023. 299 s. (In Russ.).

3. Krasikova Yu.Yu. Psikhodinamika lichnosti sotrudnikov spetspodrazdeleniy FSIN Rossii, uchastvovavshikh v vypolnenii sluzhebno-boyevykh zadach : dis. ... kand. psikhol. nauk. Ryazan' : Akademiya FSIN Rossii, 2007. 199 s. (In Russ.).

4. Ankudinov N.V., Zharkikh A.A., Kokurin A.V., Mar'in M.I. Razvitiye gotovnosti kursantov vuzov FSIN Rossii k professional'noy deyatel'nosti v otdelakh spetsial'nogo naznacheniya // Psikhologiya i pravo. 2021. T. 11, № 4. S. 109–125. URL: https://psyjournals.ru/psyandlaw/2021/n4/Ankudinov_et_al.shtml (accessed: 15.02.2025). (In Russ.).

5. Drucker P.F. The Effective Executive. New York : Harper & Row, 1967. 178 p. (In Russ.).

6. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1989. Vol. 44, № 3. P. 513–524. (In Russ.).

7. Lazarus R.S. Emotsiya kak protsess zashchity // Psikhologiya emotsiy : khrestomatiya / avt.-sost. V.K. Vilyunas. Saint Petersburg : Piter, 2004. S. 156–165. (In Russ.).

8. Beck A.T. Cognitive therapy and the emotional disorders. New York : International Universities Press, 1976. 356 p. (In Russ.).

9. Ponikarov V.A., Ponikarov S.V. Evolyutsiya publichno-pravovogo nadzora za osuzhdennymi // Vestnik Permskogo instituta FSIN Rossii. 2022. № 3 (46). S. 65–72. (In Russ.).

10. Petrova I.A. [i dr.] Psikhologicheskiye osobennosti kommunikativnoy sfery sotrudnikov spetsnaza FSIN Rossii // KiberLeninka. 2021. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-kommunikativnoy-sfery-sotrudnikov-otryada-spetsialnogo-naznacheniya-fsin-rossii (accessed: 15.02.2025). (In Russ.).

11. Fizicheskiye normativy spetsnaza // Doblest' i Chest'. 2021. URL: https://doblest-chest.ru/sluzhba/spetsnaz/358-normativy-spetsnaza-po-fizicheskoj-podgotovke (accessed: 15.02.2025). (In Russ.).

12. Shmykov V.A. Otdely spetsial'nogo naznacheniya: 32 goda na strazhe bezopasnosti // KiberLeninka. 2020. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/otdely-spetsialnogo-naznacheniya-32-goda-na-strazhe-bezopasnosti (accessed: 15.02.2025). (In Russ.).

Информация об авторах

А.А. Леженина – кандидат психологических наук, доцент;
А.А. Максимова – профориентолог.

Information about the authors

A.A. Lezhenina is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;
A.A. Maksimova is a career counselor.

Статья поступила в редакцию 01.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 99–104
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 99–104

Научная статья
УДК 159.91
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-99-104

ОСОБЕННОСТИ НРАВСТВЕННОГО САМОСОЗНАНИЯ ВРАЧЕЙ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОПЫТ СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Асият Мухамедовна Шомахова

Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова, Нальчик, Россия, shomakhova-a@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-6735-2428

Аннотация. В статье содержатся результаты исследования, целью которого было выявление динамики нравственного самосознания врачей в зависимости от стажа их профессиональной деятельности. В исследовании приняли участие 296 врачей-терапевтов: будущих (выпускники медицинских вузов), начинающих (со стажем работы до одного года), профессионализирующихся (стаж профессиональной деятельности от 10 до 15 лет) и опытных, отработавших по полученной специальности более 20 лет. Диагностический инструментарий включал в себя три методики: 1) тестовую методику диагностики морально-нравственных особенностей личности и уровня её психоэтического развития А.В. Сухих, Н.И. Корытченкова; 2) опросник нравственной надежности Е.Ю. Стрижова, модифицированный в соответствии с целью нашего исследования; 3) методику «Многомерное исследование нравственности» Я.В. Подоляк. Выявлено, что в представлениях об «идеальном» враче и в самооценках нравственной сферы личности испытуемых нравственный портрет врача соответствует требованиям, предъявляемым к ним обществом. Однако со стажем профессиональной деятельности снижаются представления о необходимости врачей быть правдивыми, искренними и честными, снижаются и показатели гуманизма и человечности, стремления к оказанию помощи беззащитным слоям населения, при этом возрастает склонность к соблюдению правовых норм поведения и формально прописанных правил профессиональной этики. Делается вывод о целесообразности психологического сопровождения нравственного развития врачей, формирования морально-нравственной устойчивости их личности и профилактики негативного влияния практики оказания медицинских услуг на их духовно-нравственную сферу.

Ключевые слова: нравственное самосознание, нравственные качества личности, морально-нравственная устойчивость, нравственная надежность, врачи-терапевты

Original article

FEATURES OF MORAL SELF-AWARENESS AMONG DOCTORS WITH DIFFERENT LENGTHS OF PROFESSIONAL ACTIVITY: A COMPARATIVE RESEARCH STUDY

Asiyat M. Shomakhova

Kabardino-Balkarian State University named after Kh.M. Berbekov, Nalchik, Russia, shomakhova-a@mail.ru. https://orcid.org/0000-0002-6735-2428

Abstract. The article contains the results of the study, the purpose of which was to identify the dynamics of moral self-awareness of doctors, depending on the length of their professional experience. The study involved 296 general practitioners: future doctors (graduates of medical universities), beginners (with work experience up to one year), developing professionals (professional experience from 10 to 15 years) and experienced, who have worked in their specialty for more than 20 years. The diagnostic tools included three methods: 1) Test method for diagnosing the moral and ethical characteristics of the individual and the level of his/her psychoethical development by A.V. Sukhikh, N.I. Korytchenkova; 2) Questionnaire of moral reliability E.Yu. Strizhov, modified in accordance with the purpose of our study; 3) Methodology "Multidimensional Study of Morality" by Ya.V. Podolyak. It was revealed that in the ideas about the "ideal" doctor and in the self-assessments of the moral sphere of the personality, the moral portrait of the doctor corresponds to the requirements imposed by society. However, with the length of professional activity, perceptions of the need for doctors to be truthful, sincere and honest decrease, as do the indicators of humanism and compassion, the desire to help defenseless segments of the population. At the same time, there is an increase in the tendency to comply with legal norms of behavior and formally prescribed rules of professional ethics. A conclusion is made regarding the necessity of psychological support for the moral development of doctors, the formation of moral and ethical resilience in their personality and the prevention of the negative impact of the medical practice on their spiritual and moral sphere.

Keywords: moral self-awareness, moral qualities of the individual, moral stability, moral reliability, general practitioners

© Шомахова А.М., 2025

Введение

Проблемы нравственного самосознания врача относятся к непреходящим проблемам, связанным с деонтологической составляющей его профессиональной деятельности. Медицинская деонтология имеет давнюю историю своего развития, на протяжении которого менялись взгляды на должное поведение врачей в своей медицинской практике. Вместе с тем основными деонтологическими понятиями неизменно остаются понятия морали, нравственности, этики [2].

Мораль обычно связывается с поведенческим аспектом и отражает моральные нормы, принятые в обществе, требования, предъявляемые к поведению личности в деятельности [5]. Нравственность характеризует саму личность, то, насколько она принимает моральные нормы, руководствуется ими в профессиональной и повседневной жизни, испытывает потребность в нравственных поступках и нравственном поведении [1]. Нравственность характеризует то, как моральное (должное) вплетено в структуру личности, в какой степени личность ценит это должное, как относится к нему, как воспринимает и каким образом воплощает в своих поступках, мыслях и чувствах [3]. Вопросы морали и нравственности осмысливаются в рамках этики как теоретической дисциплины, отрасли философии, изучающей этические принципы в деятельности людей, в том числе и специалистов определенной группы профессий [6].

Особый раздел этики составляет профессиональная этика, определяющая правила и нормы поведения, требования, предъявляемые обществом представителю определенной профессии [7].

Профессия врача – одна из самых гуманных в мире профессий, в связи с этим к личности врача всегда предъявлялись особые требования, отражающие, прежде всего, уровень его нравственности, степень принятия моральных норм и правил, способы реализации принципов профессиональной этики [4].

С древних времен врачи давали клятву служить интересам своих пациентов. И сегодня врачи предоставляют услуги, направленные на поддержание, восстановление или улучшение здоровья и благополучия своих пациентов. Эффективность отношений врача и пациентки основана на взаимном доверии, общении и уважении друг друга [3]. Существует множество подтверждений тому, что деонтологическая культура врача, уровень его нравственного самосознания, определяющий способы выстраивания им взаимоотношений с пациентом, являются важным фактором результативности лечебного процесса [5].

В настоящее время актуализируются проблемы медицинской деонтологии в связи с изменившимися условиями оказания медицинской помощи: риски ухудшения взаимоотношений между врачом и пациентом обусловлены возникновением и развитием новых форм оказания медицинских услуг, появлением интернет-ресурсов, онлайн-консультирования, вследствие чего большое внимание уделяется проблемам взаимоотношения врача и пациента в условиях онлайн-общения [2]. Исследуются и проблемы влияния современной коммерциолизации медицинской помощи на взаимоотношения врача и пациента [11]. В современных исследованиях подчеркивается актуальность и практическая значимость поиска ответов на вопросы о том, что оказывает существенное влияние на характер взаимоотношений современного врача и пациента [1].

Опираясь на результаты теоретического анализа и следуя выводам собственных наблюдений, можно представить, что именно нравственное самосознание личности врача, его нравственная надежность как характеристика его способности мыслить и действовать в рамках нравственных ценностей и приоритетов в любых ситуациях, вне зависимости от различного рода препятствий и барьеров [8], устойчивость его морально-нравственных принципов, его внутренняя приверженность нравственным идеалам, следованию общечеловеческой сущности обеспечивают деонтологическую культуру его личности [9].

Современные условия оказания медицинской помощи населению, социально-экономические перемены, переход системы здравоохранения на ценностно-ориентированную модель, предполагающую интенсификацию медицинских бизнес-проектов, могут обусловливать изменение нравственного самосознания врача [11].

На проверку такого предположения и было направлено проведенное исследование.

Целью исследования стало выявление динамики нравственного самосознания врачей в зависимости от стажа их профессиональной деятельности.

Материалы и методы

Для исследования были сформированы четыре исследовательские группы, состоявшие из одинакового количества врачей (n = 74) с разным стажем профессиональной деятельности. Всего в исследовании участвовало 296 врачей-терапевтов: будущих (выпускники медицинских вузов), начинающих (со стажем работы до одного года), профессиона-

лизирующихся (стаж профессиональной деятельности от 10 до 15 лет) и опытных, отработавших по полученной специальности более 20 лет.

Основной метод исследования – это метод поперечных срезов. Исследование имело ограничения, так как не предполагало лонгитюдного наблюдения за респондентами и их нравственным развитием.

Для определения особенностей нравственного самосознания испытуемых были использованы следующие диагностические методики: 1) тестовая методика диагностики морально-нравственных особенностей личности и уровня её психоэтического развития А.В. Сухих, Н.И. Корытченкова; 2) опросник нравственной надежности Е.Ю. Стрижова, модифицированный в соответствии с целью нашего исследования; 3) методика «Многомерное исследование нравственности» Я.В. Подоляк.

Статистические методы исследования включали в себя пакет описательной статистики с использованием H-критерия Крускала–Уоллиса и t-критерия Стьюдента.

Результаты и их обсуждение

Исследование морально-нравственных особенностей врачей всех четырех групп позволяет говорить о том, что в их представлениях об «идеальном» враче и в их самооценках нравственный портрет личности врача соответствует требованиям, предъявляемым к ним обществом. Как в группе будущих врачей, так и в группах работающих врачей с разным стажем профессиональной деятельности были зафиксированы достаточно высокие показатели степени выраженности таких нравственных качеств, как чуткость, вежливость, справедливость и честность (табл. 1).

В представлениях будущих врачей врач должен быть, прежде всего, чутким, вежливым, честным и искренним; врачей, работающих в поликлиниках около года, – чутким, вежливым и самокритичным; врачей со стажем профессиональной деятельности от 10 до 15 лет – вежливым, самокритичным и чутким, а со стажем более 20 лет – вежливым, самолюбивым и чутким. Динамика самооценки нравственных качеств личности отличается положительной динамикой. Причем если в группе будущих врачей многие показатели самооценки развития у себя необходимых для профессии нравственных качеств ниже, то в группе опытных врачей со стажем профессиональной деятельности как от 10 до 15 лет, так и более 20 лет, напротив, самооценка нравственных качеств выше, чем оценка их необходимости у «идеального» врача.

Качественный анализ результатов исследования, выполненного с помощью методики А.В. Сухих и Н.И. Корытченкова, позволяет говорить о том, что со стажем профессиональной деятельности изменяются представления о том, каким должен быть врач и какими нравственными качествами он должен обладать: снижается убежденность в том, что врач должен быть справедливым, честным и искренним, тогда как оценка у себя этих качеств становится выше. Данный факт может быть объяснен возможностью возникновения у многих врачей синдрома эмоционального выгорания, а также развитием понимания специфики работы с разными категориями пациентов.

В результате исследования выявлено также, что нравственная сфера личности будущих и работающих врачей имеет свои особенности и специфику (табл. 2).

Таблица 1

Результаты исследования представлений респондентов об «идеальном» враче и о степени выраженности у себя морально-нравственных качеств личности

Качество	Будущие врачи		Врачи со стажем до 1 года		Врачи со стажем от 10 до 15 лет		Врачи со стажем более 20 лет	
	оценка	само-оценка	оценка	само-оценка	оценка	само-оценка	оценка	само-оценка
Чуткость	9,8±0,9	7,7±0,8	9,6±0,9	8,8±0,9	9,0±0,9	9,2±0,9	8,2±0,8	8,6±0,9
Вежливость	9,8±0,9	8,0±0,8	9,8±0,9	8,2±0,8	9,4±0,9	9,4±0,9	9,2±0,9	9,0±0,9
Справедливость	9,0±0,9	9,0±0,8	8,4±0,8	8,0±0,8	8,0±0,8	7,6±0,8	7,2±0,8	8,0±0,8
Честность	9,8±0,9	8,2±0,8	7,6±0,8	8,0±0,8	6,4±0,7	8,2±0,8	6,2±0,6	7,0±0,7
Искренность	9,0±0,9	9,4±0,8	5,6±0,6	7,2±0,7	5,4±0,5	6,4±0,6	4,2±0,4	5,0±0,5
Правдивость	7,7±0,8	7,0±0,7	4,6±0,5	6,0±0,6	4,2±0,4	5,5±0,6	4,9±0,5	7,6±0,8
Самокритичность	8,2±0,8	8,4±0,8	9,8±0,9	8,6±0,9	9,0±0,9	9,6±0,9	7,2±0,7	8,0±0,8
Самолюбие	5,8±0,6	7,2±0,7	6,9±0,7	8,2±0,6	8,4±0,8	8,4±0,8	8,8±0,9	6,2±0,6

Таблица 2

Результаты многомерного исследования нравственности врачей на разных этапах профессионализации (M ± m)

Факторы нравственности	Будущие врачи	Врачи со стажем до 1 года	Врачи со стажем от 10 до 15 лет	Врачи со стажем более 20 лет
Моральная честь и нравственная убежденность	22,64 ± 2,32	28,84 ± 3,12	24,48 ± 2,56	27,24 ± 2,84
Гуманизм и человечность	7,34 ± 0,68	7,78 ± 0,82	6,84 ± 0,69	5,89 ± 0,62
Коллективизм и товарищество	11,56 ± 1,19	10,34 ± 1,12	14,72 ± 1,62	17,44 ± 1,86
Уважение к авторитетам	4,49 ± 0,51	4,43 ± 0,52	7,02 ± 0,72	7,98 ± 0,87
Доброжелательность и близость к незащищенным людям	10,94 ± 1,12	15,58 ± 1,68	12,49 ± 1,33	9,88 ± 1,02
Дисциплина и трудолюбие	4,18 ± 0,44	5,28 ± 0,55	6,34 ± 0,72	5,05 ± 0,55
Самоконтроль и самодисциплина	11,62 ± 1,24	14,49 ± 1,54	12,28 ± 1,24	10,56 ± 1,16
Чувство патриотизма и нравственности	9,82 ± 0,98	9,28 ± 0,96	8,94 ± 0,94	14,24 ± 1,52

В показателях устойчивости нравственных убеждений статистически достоверные различия зафиксированы между будущими врачами и молодыми врачами, только начинающими свою профессиональную деятельность ($t = 2,02$; $p < 0,05$). Самые высокие среднегрупповые значения выявлены в группах начинающих и опытных врачей: многих из них, несмотря на принадлежность к разным поколениям, можно назвать людьми, следующими устойчивым морально-нравственным убеждениям, стремящимися к сохранению своей репутации и своего честного имени, соблюдению верности своему профессиональному долгу. Однако общий гуманизм и человечность, проявляющиеся в стремлении помогать всем людям, приносить им пользу, заботиться о них, в меньшей степени проявляются у врачей, имеющих стаж профессиональной деятельности более 20 лет, чем у врачей более молодого возраста.

На высоком уровне значимости зафиксированы различия между группами в показателях коллективизма и товарищества ($t = 2,42$; $p < 0,05$), наличия авторитетов, склонности к подчинению ($t = 2,84$; $p < 0,05$). Стремление быть верным своему слову, внимательность к людям, к их интересам, потребностям более характерны для врачей со стажем профессиональной деятельности до одного года, чем для врачей, проработавших в поликлиниках более 20 лет ($t = 3,46$; $p < 0,01$), а трудолюбие и добросовестность – для врачей со стажем профессиональной деятельности от 10 до 15 лет (здесь зафиксирован самый высокий среднегрупповой показатель: 6,34 из 8 возможных баллов). Во всех четырех группах зафиксированы недостаточно высокие показатели способности сдерживать свои эмоции и контролировать свое поведение: несмотря на то, что данные показатели входят в диапазон средних значений, результаты исследования свидетельствуют все-таки о необходимости уделять внимание вопросам формирования у врачей навыков самообладания и саморегулирования своей профессиональной деятельности.

Наибольший интерес представляют результаты исследования уровня и особенностей проявления нравственной надежности врачей с разным стажем профессиональной деятельности. Результаты такого исследования позволяют сделать два важных вывода: во-первых, со стажем профессиональной деятельности нравственная надежность, под которой понимается способность врача качественно выполнять свою профессиональную деятельность, невзирая на условия, в которых эта деятельность осуществляется [10], и несмотря на сложность и нестандартность различных ситуаций профессионального взаимодействия, сначала возрастает, а затем – снижается, что также может быть связано с влиянием профессии врача на личность субъекта медицинского труда (рисунок).

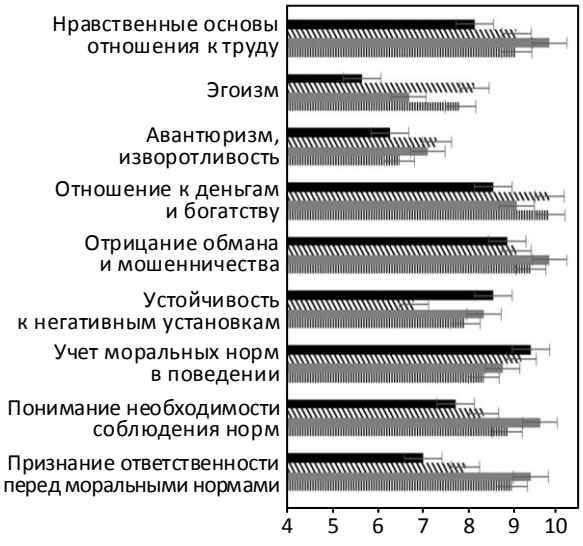

Рисунок. Динамика нравственной надежности врачей с разным стажем профессиональной деятельности:
■ – стаж более 20 лет; ▨ – стаж 10–15 лет;
▩ – стаж до 1 года; ▯ – будущие врачи

Признание ответственности за соблюдение моральных и правовых норм в большей степени развито у врачей со стажем профессиональной деятельности до одного года. Большинство врачей данной группы понимают необходимость соблюдения таких норм не только в профессиональной, но и в повседневной деятельности. Учет же моральных норм в своем поведении в большей степени характерен для опытных врачей со стажем более 20 лет, чем для врачей других исследовательских групп. Значительно меньшее количество таких врачей склонны к авантюризму и изворотливости, к проявлению эгоистических черт личности.

Однако в этой группе зафиксированы самые низкие среднегрупповые показатели в понимании необходимости соблюдения норм морали в повседневной жизни и в осознании собственной ответственности за соблюдение таких норм и требований в профессиональной деятельности.

Заключение

Сравнительное исследование показало неоднозначность динамики нравственного самосознания и нравственной сферы личности врачей с разным стажем профессиональной деятельности. Будущие врачи, имея несколько идеализированный образ своей профессии, не обладают тем уровнем нравственного развития, который характерен для врачей со стажем профессиональной деятельности до 15 лет. Вместе с тем результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что со стажем профессиональной деятельности снижаются представления о необходимости врачей быть правдивыми, искренними и честными, снижаются и показатели гуманизма и человечности, стремления к оказанию помощи беззащитным слоям населения, при этом возрастает склонность к соблюдению правовых норм поведения и формально прописанных правил профессиональной этики.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод о целесообразности психологического сопровождения нравственного развития врачей, формирования морально-нравственной устойчивости их личности и профилактики негативного влияния практики оказания медицинских услуг на их духовно-нравственную сферу.

Список источников

1. Ахмедова Н.Д. Роль этической культуры в профессиональной деятельности врача // Universum: психология и образование : электрон. науч. журн. 2021. № 6(84). URL: https://7universum.com/ru/psy/archive/item/11855 (дата обращения: 06.10.2025).

2. Бонкало Т.И. Деонтологические проблемы в деятельности специалистов государственных учреждений медико-социальной экспертизы // Труд и социальные отношения. 2024. Т. 35, № 5. С. 168–179. doi:10.20410/2073-7815-2024-35-5-168-179

3. Брико Н.И., Мельниченко П.И., Кучма В.Р., Прохоров Н.И., Павлова Ю.В. Деонтология в профилактической медицине: научно-исторические основы, вызовы современности и пути решения // Гигиена и санитария. 2018. № 97(5). С. 389–395. doi:10.47470/0016-9900-2018-97-5-389-395

4. Герасимова Т.В. Теоретический анализ проблем формирования духовно-нравственных качеств у будущих врачей как условие становления их профессиональной компетентности // Мир педагогики и психологии : международный научно-практический журнал. 2022. № 12 (77). URL: https://scipress.ru/pedagogy/articles/teoreticheskij-analiz-problem-formirovaniya-dukhovno-nravstvennykh-kachestv-u-budushhikh-vrachej-kak-uslovie-stanovleniya-ikh-professionalnoj-kompetentnosti.html (дата обращения: 06.10.2025).

5. Кондрашова Р.А. Современные проблемы медицинской деонтологии // Успехи современного естествознания. 2013. № 9. С. 49–51. URL: https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=32783 (дата обращения: 06.10.2025).

6. Мосолов С.Н. Этико-деонтологические проблемы терапии психических расстройств // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. 2023. № 123(9). С. 7–14.

7. Сахарова Л.Г., Сахаров В.А., Михайлова М.В., Михайлов А.Е. Теоретико-методологические основы формирования духовно-нравственных ценностей у будущих врачей // Современные проблемы науки и образования. 2023. № 2. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=32561. doi:https://doi.org/10.17513/spno.32561 (дата обращения: 06.10.2025).

8. Секач М.Ф., Кечил Д.И. Особенности моральной нормативности психологов служебной деятельности ФСИН // Человеческий капитал. 2021. № 12 (156), Т. 1. С. 158–163. doi:10.25629/HC.2021.12.16

9. Стрижов Е.Ю. Психологические закономерности развития нравственной устойчивости личности // Человеческий капитал. 2015. № 1(73). С. 20–26.

10. Стрижова И.В. Влияние интерактивных технологий на динамику формирования нравственной надёжности у молодёжи // Мир науки. Педагогика и психология. 2022. Т. 10, № 4. URL: https://mir-nauki.com/PDF/29PDMN422.pdf (дата обращения: 06.10.2025).

11. Martin D.R., Iserson K.V., Moskop J.S. Business-centric healthcare's effects on the doctor-patient relationship in the emergency department // JEM Reports. 2023. Vol. 2, Is. 2. P. 100032. https://doi.org/10.1016/j.jemrpt.2023.100032

References

1. Akhmedova N.D. The role of ethical culture in the professional activity of a doctor // Universum: psychology and education: electronic. scientific journal. 2021. № 6(84). URL: https://7universum.com/ru/psy/archive/item/11855 (accessed: 06.10.2025). (In Russ.).

2. Bonkalo T.I. Deontological problems in the activities of specialists of state institutions of medical and social expertise // Labor and social relations. 2024. Vol. 35, No. 5. P. 168–179. doi:10.20410/2073-7815-2024-35-5-168-179 (In Russ.).

3. Briko N.I., Melnichenko P.I., Kuchma V.R., Prokhorov N.I., Pavlova Yu.V. Deontology in preventive medicine: scientific and historical bases, challenges of the present and solutions. Hygiene and Sanitation. 2018. № 97(5). P. 389–395. https://doi.org/10.47470/0016-9900-2018-97-5-389-395 (In Russ.).

4. Gerasimova T.V. Theoretical analysis of the problems of formation of spiritual and moral qualities in future doctors as a condition for the development of their professional competence // The world of pedagogy and psychology: international scientific and practical journal. 2022. No. 12 (77). URL: https://scipress.ru/pedagogy/articles/teoreticheskij-analiz-problem-formirovaniya-dukhovno-nravstvennykh-kachestv-u-budushhikh-vrachej-kak-uslovie-stanovleniya-ikh-professionalnoj-kompetentnosti.html (accessed: 06.10.2025). (In Russ.).

5. Kondrashova R.A. Modern problems of medical deontology // Successes of modern natural science. 2013. No. 9. P. 49–51. URL: https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=32783 (accessed: 06.10.2025). (In Russ.).

6. Mosolov S.N. Ethical-deontological problems of therapy of mental disorders. S.S. Korsakov Journal of Neurology and Psychiatry. 2023 No. 123(9). P. 7–14. https://doi.org/10.17116/jnevro20231230917 (In Russ.).

7. Sakharova L.G., Sakharov V.A., Mikhailova M.V., Mikhailov A.E. Theoretical and methodological foundations of the formation of spiritual and moral values in future doctors // Modern problems of science and education. 2023. No. 2. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=32561. doi:https://doi.org/10.17513/spno.32561 (accessed: 06.10.2025). (In Russ.).

8. Sekach M.F., Kecil D.I. Features of moral normativity of psychologists of service activities of the Federal Penitentiary Service // Human capital. 2021. Vol. 1, No. 12 (156). P. 158–163. doi:10.25629/HC.2021.12.16 (In Russ.).

9. Strizhov E.Yu. Psychological patterns of development of moral stability of the individual // Human capital. 2015. No. 1 (73). P. 20–26. (In Russ.).

10. Strizhova I.V. The influence of interactive technologies on the dynamics of the formation of moral reliability in young people // World of science. Pedagogy and psychology. 2022. Vol. 10, No. 4. URL: https://mir-nauki.com/PDF/29PDMN422.pdf (accessed: 06.10.2025). (In Russ.).

11. Martin D.R., Iserson K.V., Moskop J.S. Business-centric healthcare's effects on the doctor-patient relationship in the emergency department // JEM Reports. 2023. Vol. 2, Is. 2. P. 100032. https://doi.org/10.1016/j.jemrpt.2023.100032

Информация об авторе

А.М. Шомахова – старший преподаватель кафедры общей врачебной подготовки и медицинской реабилитации.

Information about the author

A.M. Shomakhova is Senior Lecturer, Department of General Medical Training and Medical Rehabilitation.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 105–108
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 105–108

Научная статья
УДК 378.2
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-105-108

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЕГО ЛИЧНОСТИ

Наталия Михайловна Полевая[1], **Виктория Владимировна Ситникова**[2]
[1, 2]Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия
[1]natabra85@list.ru, https://orcid.org/0009-0000-1751-8787
[2]vikatk@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается влияние профессиональной деятельности преподавателя вуза на формирование его личности. Особое внимание уделено таким аспектам, как многогранность деятельности преподавателя и её воздействие на его личность. Также конкретно рассмотрены такие виды преподавательской деятельности и их влияние на формирование личности преподавателя, как учебная деятельность; учебно-методическая деятельность; научно-исследовательская деятельность; внеучебная деятельность; общественная деятельность и повышение квалификации. В заключение рассмотрено интегративное влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя и пути гармоничного развития.

Ключевые слова: личность преподавателя, профессиональная деятельность преподавателя, учебная деятельность, учебно-методическая деятельность, научно-исследовательская деятельность, внеучебная деятельность, общественная деятельность и повышение квалификации

Original article

THE INFLUENCE OF UNIVERSITY TEACHERS' PROFESSIONAL ACTIVITIES ON THE FORMATION OF THEIR PERSONALITY

Natalia Mikhailovna Polevaya[1], **Victoria Vladimirovna Sitnikova**[2]
[1, 2]Amur State University, Blagoveshchensk, Russia
[1]natabra85@list.ru, https://orcid.org/0009-0000-1751-8787
[2]vikatk@mail.ru

Abstract. This article examines the influence of a university teacher's professional activities on the formation of the personality. Special attention is given to aspects such as the multifaceted nature of teachers' activities and their impact on their personality. The article also focuses on specific types of teaching activities and their influence on the formation of a teacher's personality, including academic activities, educational and methodological activities, research activities, extracurricular activities, social activities, and professional development. Finally, the article explores the integrative impact of professional activities on a teacher's personality and the paths to harmonious development.

Keywords: :he personality of a teacher, the teacher's professional activities, educational activities, teaching and methodological activities, research activities, extracurricular activities, social activities and professional development

Актуальность темы обусловлена возрастающими требованиями к профессиональной роли преподавателя высшей школы в условиях трансформации образовательной среды. Личность преподавателя становится ключевым фактором обеспечения качества образования в контексте реализации федеральных государственных образовательных стандартов и внедрения цифровых технологий.

Многогранное и глубокое влияние на формирование личности преподавателя вуза оказывает его профессия. Это обусловлено спецификой преподавательской деятельности, широким спектром задач, которые он выполняет, а также постоянным взаимодействием с различными категориями людей: студентами, коллегами, администрацией и представителями профессионального сообщества. Данная статья посвящена исследованию влияния различных видов деятельности преподавателя вуза на формирование его личности.

Многогранность деятельности преподавателя и её воздействие на его личность

Преподаватель вуза является не просто транслятором, а субъектом, аккумулирующим и качественно преобразующим знания в процессе постоянного раз-

© Полевая Н.М., Ситникова В.В., 2025

вития и совершенствования своей личности под влиянием профессиональной деятельности. Эта деятельность включает в себя не только чтение лекций и проведение практических занятий, но и выполнение научно-исследовательской работы, разработку учебно-методических материалов, организацию внеучебной деятельности студентов, участие в общественной жизни вуза и повышение своей квалификации.

Каждый из этих видов деятельности оказывает влияние на мировоззрение, ценности, убеждения, навыки и умения преподавателя.

Учебная деятельность преподавателя (лекции, практические занятия и т.п.)

Преподаватель перманентно коммуницирует с различными субъектами образовательной деятельности. Генерирует идеи, объясняет сложные концепции, отвечает на вопросы и ведет дискуссии. Это способствует развитию его коммуникативных навыков, умению ясно и четко выражать свои мысли, слушать и понимать других людей.

Учебная деятельность также способствует повышению ответственности и дисциплинированности преподавателя, в связи с тем что он несет ответственность за качество обучения студентов, за формирование профессиональных компетенций и за подготовку их к будущей карьере.

Являясь одним из основных субъектов образовательного процесса, преподаватель должен владеть навыками его организации, мотивировать студентов к обучению, создавать интерактивную образовательную среду, оценивать знания и навыки обучающихся, что способствует развитию его педагогических навыков и умению находить индивидуальный подход к каждому студенту.

Преподаватель должен постоянно отслеживать новые тенденции в своей области и интегрировать их в учебный процесс. Это способствует расширению его кругозора, углублению знаний, развитию конкурентоспособных качеств.

Взаимодействие с разными студентам с разнообразными культурными, социальными и образовательными бэкграундами развивает у преподавателя эмпатию и толерантность, учит уважать чужое мнение и находить общий язык с разными людьми.

Учебно-методическая деятельность и её воздействие на личность

Разработка учебно-методических материалов (учебные программы, конспекты лекций, методические указания, задания для самостоятельной работы и т.д.) является важной частью работы преподавателя вуза.

Разработка учебно-методических материалов требует от преподавателя:

– систематизации своих знаний и представления их в логичной и понятной форме, удобной для трансляции различными способами (как очно, так и через электронную образовательную среду вуза);

– творческого подхода, умения находить интересные и увлекательные способы презентации и репрезентации информации;

– ответственности за качество учебно-методических материалов, их соответствие современным требованиям и за эффективность обучения студентов;

– знания педагогических принципов и методов, а также умения применять их на практике;

– проектировать образовательный процесс, определять цели и задачи обучения, выбирать оптимальные методы и формы работы, а также оценивать результаты обучения.

Научно-исследовательская деятельность и её влияние на формирование личности преподавателя

Научно-исследовательская деятельность является неотъемлемой частью работы преподавателя вуза. Она позволяет преподавателю углублять знания в своей области, генерировать новые идеи и вносить вклад в развитие науки.

Развитию аналитических навыков и критического мышления преподавателя, в частности умения анализировать данные, выявлять закономерности, формулировать гипотезы и делать выводы, способствует проведение различного рода научных исследований.

Занятия научно-исследовательской деятельностью стимулируют развитие креативного подхода, умения находить нестандартные решения и генерировать новые идеи, способствуют формированию профессиональных качеств преподавателя.

Проведение научных исследований часто связано с трудностями и неудачами, поэтому преподаватель должен обладать настойчивостью и целеустремленностью, чтобы преодолевать препятствия и добиваться поставленных целей.

Научные исследования должны проводиться в соответствии с высокими этическими стандартами, что требует от преподавателя соблюдения принципов академической честности во избежание плагиата и фальсификации.

Стоит отметить, что на формирование личности преподавателя влияние также оказывает умение планировать свою работу, устанавливать приоритеты и эффективно использовать свое время для проведения научных исследований наряду с другими видами преподавательской деятельности.

Таким образом, занятие наукой в значительной степени формирует у преподавателя особый исследовательский взгляд на мир, склонность к ана-

лизу, поиску новых знаний, критической оценке существующей информации, умение формулировать обоснованные выводы.

Внеучебная деятельность и её влияние на личность преподавателя

Организация внеучебной деятельности студентов (научные кружки, конференции, конкурсы, культурные мероприятия, спортивные соревнования и т.д.) является важной частью работы преподавателя вуза.

Организация внеучебной деятельности требует от преподавателя:

– умения планировать мероприятия, координировать работу различных людей, решать организационные вопросы и обеспечивать успешное проведение мероприятий;

– умения вдохновлять и мотивировать студентов к участию во внеучебной деятельности, а также руководить их работой;

– установления доверительных отношений со студентами, что позволяет стать их наставником и другом;

– повышения социальной активности, его вовлеченности в жизнь вуза и общества;

– участия в организации внеучебной деятельности, что позволяет преподавателю чувствовать себя частью студенческого сообщества, разделять его ценности и интересы, а также укреплять связи с коллегами.

Общественная деятельность и повышение квалификации как факторы личностного роста

Участие в общественной жизни вуза и города, а также постоянное повышение квалификации оказывают значительное влияние на формирование личности преподавателя.

Так, например, участие в конференциях, семинарах, круглых столах и других общественных мероприятиях позволяет преподавателю знакомиться с новыми идеями и тенденциями в различных областях знаний, а также обмениваться опытом с коллегами. Участие в дискуссиях и дебатах – развивать свое критическое мышление, умение анализировать различные точки зрения и аргументировать свою позицию.

Повышению социальной ответственности преподавателя и его вовлеченности в решение социальных проблем способствует участие в общественной жизни.

Постоянное повышение квалификации требует от преподавателя умения самостоятельно изучать новые материалы, находить ответы на вопросы и применять полученные знания на практике.

Участие в общественной жизни позволяет преподавателю выражать свою гражданскую позицию, влиять на принятие решений, а также защищать интересы вуза и студенческого сообщества.

Выводы

Влияние различных видов деятельности на формирование личности преподавателя вуза не является изолированным. Напротив, все эти виды деятельности тесно взаимосвязаны и оказывают интегрированное воздействие на его личность. Например, научно-исследовательская деятельность способствует развитию аналитических навыков, которые, в свою очередь, помогают преподавателю более эффективно организовывать учебный процесс и разрабатывать учебно-методические материалы. Участие во внеучебной деятельности укрепляет связи со студентами, что повышает эффективность преподавательской деятельности.

Для гармоничного развития личности преподавателя необходимо:

– *соблюдать баланс между различными видами деятельности*. Преподаватель должен уметь эффективно планировать свое время и распределять усилия между различными видами деятельности, избегая перегрузки и выгорания;

– *повышать удовлетворенность своей работой*. Преподаватель должен любить свою работу и находить в ней удовлетворение. Это поможет ему сохранять мотивацию, энтузиазм и интерес к своей профессии;

– *развивать свои сильные стороны*. Преподаватель должен знать свои сильные стороны и развивать их. Это позволит ему быть более успешным в своей работе и получать больше удовольствия от своей деятельности;

– *не бояться просить помощи*. Преподаватель не должен бояться просить помощи у коллег, руководства или психологов, если он испытывает трудности или стресс;

– *заботиться о своем физическом и психическом здоровье*. Преподаватель должен уделять достаточно времени отдыху, сну, физическим упражнениям и другим видам деятельности, которые помогают ему поддерживать свое физическое и психическое здоровье.

В заключение отметим, что различные виды деятельности преподавателя вуза оказывают глубокое и многогранное влияние на формирование его личности. Преподаватель, совмещающий в своей работе преподавательскую, научно-исследовательскую, учебно-методическую, внеучебную и общественную деятельность, имеет все возможности для гармоничного развития своей личности, раскрытия своего потенциала и внесения значительного вклада в развитие науки и образования. Поддержка и создание благоприятных условий для профессионального развития преподавателей является важной задачей вузовской администрации, что способствует повышению качества образования и формированию интеллектуальной элиты общества.

Список источников

1. Авдеева Е.А. Личностные детерминанты профессиональной деформации преподавателя вуза // Вузовская педагогика 2021 : сборник статей Всерос. науч.-пед. конф. с междунар. участием (Красноярск, 3–4 февраля 2021 г.) / председатель редакционного совета И.А. Соловьева. Красноярск : Красноярский гос. мед. ун-т им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого, 2021. С. 705–709.

2. Алексеева П.М. Профессиональная деятельность преподавателя современного вуза // Мир педагогики и психологии. 2023. № 3(80). С. 7–10.

3. Ильевич Т.П. Методическая компетентность как комплексная характеристика профессиональной деятельности преподавателя вуза // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 5-3(95). С. 113–116.

4. Исмагилова Л.Р., Колл И.Г., Хафизова Л.В. Профессионально-педагогическая деятельность преподавателя вуза, его компетенции и оценка эффективности // Проблемы современного педагогического образования. 2025. № 87-2. С. 216–218.

5. Кузембаева А.М. Менторинг в осуществлении деятельности по развитию профессиональной идентичности преподавателей вуза на начальном этапе педагогической деятельности // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 63–6. С. 114–118.

6. Лешкевич С.А., Лешкевич В.А., Коркишко О.В., Давиденко Р.В. Повышение квалификации и самообразование как необходимое условие профессиональной деятельности преподавателя в вузе // Вопросы педагогики. 2021. № 1-2. С. 163–165.

7. Сидоренко И.О. Социально-профессиональные детерминанты в установлении приверженности профессии // Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве. 2023. Т. 2, № 12. С. 163–169.

8. Смоляр А.И., Зоголь С.Г. Внеучебная воспитательная деятельность в развитии профессиональной идентичности будущего учителя // Самарский научный вестник. 2021. Т. 10, № 3. С. 283–288.

9. Темнова Л.В. Профессиональная успешность и профессиональные деструкции: социологический анализ // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. 2023. Т. 7, № 4. С. 445–454.

10. Тетцоева О.А., Тетцоева Е.М. Формирование имиджа преподавателя вуза в новой образовательной среде // Вестник университета. 2022. № 2. С. 223–230.

References

1. Avdeeva E.A. Personal determinants of professional deformation of a university teacher // University pedagogy 2021 : collection of articles of the All-Russian Scientific and Pedagogical Conference with international with participation (Krasnoyarsk, February 3-4, 2021) / Chairman of the Editorial Board I.A. Solovyova. Krasnoyarsk : Krasnoyarsk State Medical University. Univ. Prof. V.F. Voyno-Yasenetskogo, 2021. P. 705–709. (In Russ.).

2. Alekseeva P.M. Professional Activity of a Modern University Teacher // World of Pedagogy and Psychology. 2023. No. 3(80). P. 7–10. (In Russ.).

3. Ilyevich T.P. Methodological Competence as a Comprehensive Characteristic of a University Teacher's Professional Activity // International Research Journal. 2020. No. 5-3(95). P. 113–116. (In Russ.).

4. Ismagilova L.R., Koll I.G., Khafizova L.V. Professional and pedagogical activity of a university teacher, his competencies and assessment of effectiveness // Problems of modern pedagogical education. 2025. No. 87-2. P. 216–218. (In Russ.).

5. Kuzembaeva A.M. Mentoring in the implementation of activities for the development of professional identity of university teachers at the initial stage of pedagogical activity // Trends in the development of science and education. 2020. No. 63–6. P. 114–118. (In Russ.).

6. Leshkevich S.A., Leshkevich V.A., Korkishko O.V., Davidenko R.V. Professional development and self-education as a necessary condition for the professional activity of a university teacher // Issues of pedagogy. 2021. No. 1-2. P. 163–165. (In Russ.).

7. Sidorenko I.O. Social and professional determinants in establishing commitment to the profession // Social integration and development of ethnocultures in the Eurasian space. 2023. Vol. 2, No. 12. P. 163–169. (In Russ.).

8. Smolyar A.I., Zogol S.G. Extracurricular Educational Activities in the Development of the Future Teacher's Professional Identity // Samara Scientific Bulletin. 2021. Vol. 10, No. 3. P. 283–288. (In Russ.).

9. Temnova L.V. Professional Success and Professional Destruction: A Sociological Analysis // Bulletin of the Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations. 2023. Vol. 7, No. 4. P. 445–454. (In Russ.).

10. Tettsoeva O.A., Tettsoeva E.M. Formation of the Image of a University Teacher in a New Educational Environment // University Bulletin. 2022. No. 2. P. 223–230. (In Russ.).

Информация об авторах

В.В. Ситникова – кандидат социологических наук, доцент;
Н.М. Полевая – кандидат педагогических наук, доцент.

Information about the authors

V.V. Sitnikova is Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor;
N.M. Polevaya is Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 109–113
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 109–113

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-109-113

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА МОТИВАЦИОННУЮ СФЕРУ СОТРУДНИКОВ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

Юлия Валерьевна Бадалян[1], Светлана Рашидовна Зенина[2]
[1, 2]Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия
[1]sfinkc1978@rambler.ru, https://orcid.org/0000-0002-5182-5948
[2]SPIN code: 4519-9338

Аннотация. В данной работе рассматриваются теоретические основы изучения влияния личностных особенностей и профессиональной мотивации продавцов-консультантов в розничной торговле. Особое внимание уделяется изучению взаимосвязи индивидуально-психологических характеристик сотрудников и их профессиональной мотивации в сфере розничной торговли. В работе обосновывается, что в условиях высокой конкуренции эффективность работы торгового персонала напрямую зависит от учета личностных факторов. В рамках статьи проведено исследование, направленное на анализ личностных особенностей и профессиональной мотивации продавцов-консультантов. Также представлены методы исследования и получены результаты, касающиеся выявления взаимосвязи личностных особенностей и профессиональной мотивации продавцов-консультантов.

Ключевые слова: индивидуально-психологические характеристики, профессиональная мотивация, мотивационная сфера, продавцы-консультанты

Original article

THE IMPACT OF INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS ON THE MOTIVATIONAL SPHERE OF RETAIL EMPLOYEES

Yulia V. Badalyan[1], **Svetlana R. Zenina**[2]
[1, 2]Amur State University, Blagoveshchensk, Russia
[1]sfinkc1978@rambler.ru, https://orcid.org/0000-0002-5182-5948
[2]SPIN code: 4519-9338

Abstract. This study examines the theoretical foundations of the relationship between personal characteristics and professional motivation among sales consultants in the retail sector. Particular attention is paid to analyzing the relationship between individual psychological traits of employees and their professional motivation. The research substantiates that in a highly competitive environment, the effectiveness of sales personnel directly depends on taking personal factors into account. An empirical study was conducted to analyze personal traits and professional motivation of sales consultants, employing psychodiagnostic methods and statistical analysis. The results reveal significant correlations between specific psychological characteristics and motivational factors, providing a basis for developing personalized approaches to personnel management in retail.

Keywords: individual psychological characteristics, professional motivation, motivational sphere, sales consultants, retail trade, personnel effectiveness

Значимость данного исследования обусловлена усилением конкурентной борьбы в секторе розничных продаж и растущей важностью роли персонала в оптимизации работы торговых компаний. В условиях текущей экономической обстановки высокий уровень сервиса обслуживания является основополагающим аспектом в обеспечении конкурентных преимуществ розничных магазинов. Это акцентирует внимание на необходимости стратегического подхода к стимулированию и мотивации сотрудников.

Профессиональная деятельность продавцов-консультантов характеризуется не только активным взаимодействием с покупателями, но и высоким уровнем эмоционального напряжения и необходимостью одновременного решения множества задач. Ключевую роль в успешном исполнении их должностных обязанностей играет не только мотивационная система вознаграждений, но и степень соответствия психологического профиля работника критериям, предъявляемым к данной профессии.

© Бадалян Ю.В., Зенина С.Р., 2025

Хотя сфера трудовой мотивации прошла множество этапов изучения, связь между личностными качествами и мотивационной структурой в продажах все еще мало исследована. Важно выяснить, как различные черты характера влияют на профессиональные мотивы и разработать методики для интеграции психологических аспектов в мотивационные стратегии в ритейл секторе [1; 4].

В секторе ритейла, где конкурентная борьба застывает на высоком уровне, ключевую роль играет человеческий ресурс, выступая краеугольным камнем в достижении конкурентных преимуществ. Эффективность деятельности продавца-консультанта прямо влияет не только на объемы сбыта товаров, но и на формирование лояльности клиентов, что в итоге определяет образ всей торговой организации. В этом контексте понимание механизмов стимулирования трудовой активности приобретает ключевую важность. Однако мотивационная структура личности представляет собой многоуровневую и сложную систему, которая подвержена воздействию стабильных личностно-психологических особенностей каждого индивидуума.

Исследование проводилось в торговых комплексах «Три кита» и «XL» города Благовещенска. Участие в нём приняли 30 русских продавцов-консультантов, каждый из которых трудился на условиях найма.

Задачи исследования:

– выделить и описать личностные особенности испытуемых;

– выявить особенности профессиональной мотивации испытуемых;

– определить характер взаимосвязи между личностными особенностями и профессиональной мотивацией продавцов-консультантов.

В исследовании проверялась гипотеза о том, что существует связь между личностными особенностями и профессиональной мотивацией продавцов-консультантов.

Для определения индивидуальных черт консультантов в продажах применялся 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла (версия А), который позволяет изучать широкий спектр личностных характеристик [6].

Для анализа ключевых характеристик профессиональной мотивации использована методика «Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности», разработанная Реаном А.А., Бордовской Н.В. и Розумом С.И. [6].

Исследование было начато с определения доминирующих особенностей личности испытуемых. Для этого использовался 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла. Полученные результаты позволяют составить подробный портрет личности испытуемых.

При анализе данных предпочтительно учитывать не только индивидуальные показатели факторов, но также их взаимосвязи, формирующие комплексы симптомов, относящихся к коммуникационным, интеллектуальным, эмоциональным и регуляторным аспектам личности. В исследовании подвергались анализу личностные характеристики по группам факторов. На рис. 1 демонстрируются уровни личностных характеристик участников исследования. Сформированный график показывает профиль личностных качеств, собранный на основе средних значений по каждому фактору для всей выборки. Этот подход стал возможным благодаря использованию стандартизированного инструмента оценки.

Анализ профиля осуществлялся группами атрибутов, а не по одиночным характеристикам. Использованная методика разделяет личностные качества на четыре основные категории: коммуникативные, интеллектуальные, регуляторные и эмоциональные свойства.

Проведенное исследование демонстрирует, что большинство продавцов-консультантов обладают средними показателями по параметрам, относящимся к коммуникативным, интеллектуальным и эмоциональным характеристикам. Однако они выделяются своими регулятивными способностями.

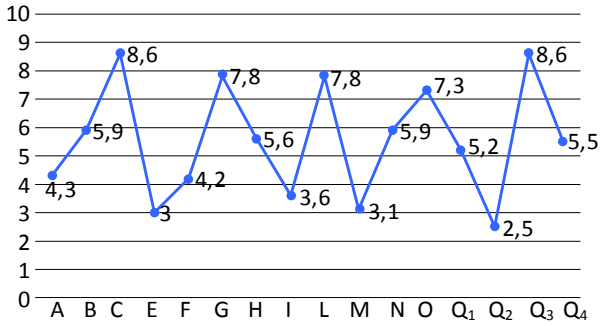

Рис. 1. Профиль личностных особенностей продавцов-консультантов: A – общительность; B – интеллектуальность; C – эмоциональная устойчивость; E – доминантность; F – беспечность; G – моральная нормативность; H – смелость в социальных контактах; I – эмоциональная чувствительность; L – подозрительность; M – мечтательность; N – дипломатичность; O – тревожность; Q_1 – восприимчивость к новому; Q_2 – самостоятельность; Q_3 – самодисциплина; Q_4 – напряженность

В социальных взаимодействиях такие сотрудники не избегают общения с людьми, но и не проявляют активности в инициировании контактов. Их мышление ориентировано на практическое применение знаний, к новым явлениям относятся с

осторожностью. Эмоциональный строй личности у продавцов-консультантов отличается реалистичным восприятием, высокая тревожность проявляется в новых ситуациях. В условиях стресса они способны управлять своими эмоциями, проявляя ответственность и сильное чувство долга.

Далее анализировалась структура основных мотивационных факторов в работе продавцов-консультантов. В исследовании применялся опросник, созданный Реаном А.А., Бордовской Н.В. и Розумом С.И., для выявления ключевых мотивов в профессиональной сфере.

Мотивация является ключевым фактором, который направляет поведение и активность человека, значительно влияя на его профессиональный выбор и уровень удовлетворенности от работы. Профессиональная мотивация представляет собой комплекс специфических побуждений, влияющих на принятие решения о выборе определенной карьеры, и настойчивость в исполнении профессиональных обязанностей.

Карьерное направление является переменчивым и постоянно развивающимся процессом, который оказывается под влиянием как объективных, так и субъективных факторов. Анализ профессиональных мотиваций происходит на различных этапах карьерного роста: при выборе специальности (подразумевает анализ преимуществ и недостатков потенциальной работы); на стадии профессиональной деятельности в выбранной области; в моменты карьерных переходов (смена места работы с одной позиции на другую).

На рис. 2 демонстрируется распределение ключевых мотивационных групп в профессиональной сфере участников исследования.

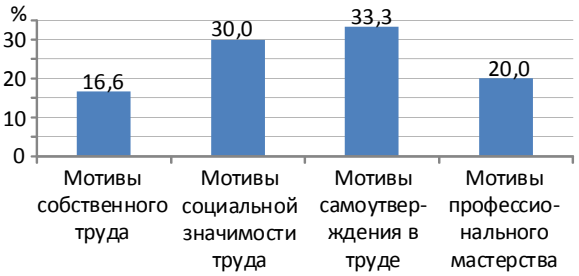

Рис. 2. Соотношение основных групп мотивов профессиональной деятельности продавцов-консультантов

Для испытуемых основными стимулами в работе являются стремление к профессиональному самоутверждению (33,3 %) и осознание социальной важности своей профессии (30 %). Эти специалисты нацелены на выполнение задач на высшем уровне, ведь успехи в карьере способствуют успеху в личной жизни. Особенно важно для них признание их достижений, также они стремятся к обучению и развитию, чтобы достичь запланированных целей в профессии.

Для проверки гипотезы о наличии связи между личностными особенностями и мотивами профессиональной деятельности продавцов-консультантов был проведен корреляционный анализ данных. Для этого использовался коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена.

Результаты корреляционного анализа отражены в таблице. В таблице представлены только статистически достоверные значения ранговой корреляции. Корреляционный анализ данных исследования позволил определить тесноту и направление корреляционных связей между личностными особенностями и мотивами профессиональной деятельности испытуемых. В таблице представлены значения коэффициента ранговой корреляции, уровень значимости которых не превышает 0,05. Направление и теснота выявленных взаимосвязей различны.

Была выявлена отрицательная корреляционная связь между показателями по фактору Е «доминантность» и мотивом «самоутверждение в труде» (-0,55). Это значит, что высоким значениям по фактору «доминантность» соответствуют низкие значения по показателю «мотивы самоутверждения в труде». Чем более у испытуемых выражены такие качества, как настойчивость, упорность, независимость в суждениях, тем менее значимыми для этих испытуемых являются мотивы самоутверждения в труде. Индивиды с выраженной доминантностью менее склонны зависеть от оценок других в своей профессиональной жизни и имеют низкую потребность во внешнем подтверждении своих достижений.

Отрицательная корреляционная связь обнаружена также между показателем по такому мотиву профессиональной деятельности, как самоутверждение в труде и показателем по фактору Q_2 «самостоятельность» (-0,50). Чем больше выражена у испытуемых потребность в социальном одобрении (низкие баллы по фактору Q_2), тем более значимым для них становится мотив самоутверждения в труде (высокие значения). Такой мотив подразумевает, что для испытуемых критично не только достижение результатов в их деятельности, но и получение внимания и одобрения от других, что в конечном итоге ведет к социальной аффирмации со стороны коллег и окружающих.

Таблица

Итоговые значения коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена

Личностные свойства	Мотивы профессиональной деятельности			
	Собственный труд	Социальная значимость труда	Самоутверждение в труде	Профессиональное мастерство
Фактор A. Общительность	–	–	–	–
Фактор B. Интеллектуальность	–	–	–	–
Фактор C. Эмоциональная устойчивость	–	–	–	–
Фактор E. Доминантность	–	–	-0,55	–
Фактор F. Беспечность	–	–	–	–
Фактор G. Моральная нормативность	–	–	–	0,61
Фактор H. Смелость	–	–	–	–
Фактор I. Эмоциональная чувствительность	–	–	–	–
Фактор L. Подозрительность	–	–	–	–
Фактор M. Мечтательность	–	–	–	–
Фактор N. Дипломатичность	–	–	–	–
Фактор O. Тревожность	–	–	–	–
Фактор Q_1. Восприимчивость к новому	–	–	–	–
Фактор Q_2. Самостоятельность	–	–	-0,50	–
Фактор Q_3. Дисциплинированность	–	0,62	–	–
Фактор Q_4. Напряженность	–	–	–	–

Положительная корреляционная связь выявлена между показателем по фактору Q_3 «дисциплинированность» и значениями по мотиву профессиональной деятельности «социальная значимость труда» (0,62). Высокие результаты по этим факторам часто сопровождаются стойкостью в целях, эффективностью временного планирования, самоконтролем и реалистичной самооценкой. Такие качества коррелируют со стремлением придать социальный вес своей работе, что отражает осознанное стремление к обучению и достижению личных целей у испытуемых. Эти выводы подтверждают тесную взаимосвязь между дисциплинированностью и мотивацией к социальной значимости труда.

Положительная корреляционная связь выявлена также между показателями по фактору G «моральная нормативность» и таким мотивом профессиональной деятельности, как «мотивы профессионального мастерства» (0,61). Высокие показатели по фактору моральной нормативности свидетельствуют о присутствии у испытуемых таких черт, как настойчивость, ответственность, самотребовательность. Эти черты коррелируют с мотивом профессиональной деятельности, выражающимся в желании приносить пользу обществу через свою работу.

Гипотеза исследования нашла свое подтверждение. Существует связь между личностными особенностями продавцов-консультантов и профессиональной мотивацией.

Список источников

1. Замфир К. Управление мотивацией персонала. Москва : Гуманитарный центр, 2019. 284 с.

2. Иванова А.С. Психология труда в торговле : учебное пособие. Москва : ИНФРА-М, 2020. 256 с.

3. Новикова И.А., Шляхта Д.А. Личностные факторы и профессиональная эффективность менеджеров коммерческих организаций // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2016. Т. 5, № 3. С. 236–241.

4. Реан А.А. Психология личности. Санкт-Петербург : Питер, 2021. 368 с.

5. Семенов В.В. Управление персоналом в розничных сетях. Москва : Юрайт, 2022. 312 с.

6. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва : Изд-во Ин-та психотерапии, 2020. 490 с.

7. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York : Guilford Press, 2017. 756 p.

References

1. Zamfir K. Personnel Motivation Management. Moscow : Gumanitarnyy Tsentr, 2019. 284 p. (In Russ.).

2. Ivanova A.S. Psychology of Work in Trade : Textbook. Moscow : INFRA-M, 2020. 256 p. (In Russ.).

3. Novikova I.A., Shlyakhta D.A. Personality Factors and Professional Effectiveness of Commercial Organization Managers // Izvestiya Saratov University. New Series. Series: Educational Acmeology. Developmental Psychology. 2016. № 5(3). P. 236–241. (In Russ.).

4. Rean A.A. Personality Psychology. Saint Petersburg : Piter, 2021. 368 p. (In Russ.).

5. Semenov V.V. Personnel Management in Retail Networks. Moscow : Yurait, 2022. 312 p. (In Russ.).

6. Fetiskin N.P. Socio-Psychological Diagnostics of Personality and Small Groups Development. Moscow : Institut Psikhoterapii Publishing House, 2020. 490 p. (In Russ.).

7. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York : Guilford Press, 2017. 756 p.

Информация об авторах

Ю.В. Бадалян – кандидат психологических наук, доцент;
С.Р. Зенина – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the authors

Yu.V. Badalyan is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;
S.R. Zenina is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 114–119
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 114–119

Научная статья
УДК 159.99
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-114-119

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОНЕТАРНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Светлана Рашидовна Зенина[1], **Юлия Валерьевна Бадалян**[2]
[1, 2]Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия
[1]s_zenina@mail.ru, SPIN code: 4519-9338
[2]https://orcid.org/0000-0002-5182-5948

Аннотация. В статье рассматривается влияние гендерного фактора как социального конструкта на формирование и функционирование монетарного поведения. Анализируются ключевые механизмы гендерной социализации, детерминирующие различия в финансовых установках, стратегиях и практиках. Приводятся данные современных эмпирических исследований, демонстрирующие специфику гендерных различий в контексте отношения к финансовым рискам, мотивации трат и эмоциональной регуляции монетарной сферы.

Ключевые слова: монетарное поведение, гендер, гендерная социализация, финансовые установки, экономическая психология

Original article

GENDER CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES' MONETARY BEHAVIOR

Svetlana R. Zenina[1], **Yulia V. Badalyan**[2]
[1, 2]Amur State University, Blagoveshchensk, Russia
[1]s_zenina@mail.ru, SPIN code: 4519-9338
[2]https://orcid.org/0000-0002-5182-5948

Abstract. The article examines the influence of the gender factor as a social construct on the formation and functioning of monetary behavior. It analyzes the key mechanisms of gender socialization that determine differences in financial attitudes, strategies, and practices. The data of modern empirical studies is presented, demonstrating the specifics of gender differences in the context of attitudes to financial risks, spending motivation and emotional regulation of the monetary sphere.

Keywords: monetary behavior, gender, gender socialization, financial attitudes, economic psychology

Возрастающий интерес к изучению монетарного поведения в междисциплинарном контексте обусловлен глубинной амбивалентностью в отношениях «человек–деньги», где рациональные экономические стратегии вступают в противоречие с бессознательными психологическими установками. В условиях перманентной экономической неопределенности актуализируются такие феномены, как «денежная тревожность» и «финансовый стресс», детерминирующие иррациональные паттерны экономического поведения.

Особую значимость приобретает исследование денежных сценариев, усвоенных в процессе первичной социализации. Семейные финансовые установки, транслируемые через родительские предписания, закладывают основу будущих монетарных практик, проявляющихся во взрослом возрасте как финансовый фатализм или избегающее денежное поведение.

Таким образом, продуктивное изучение монетарного поведения требует интеграции экономического и психологического подходов, где на первый план выходят задачи диагностики глубинных установок, преодоления когнитивных деформаций и формирования психологической готовности к принятию финансовых решений в условиях неопределенности.

Монетарное поведение – это сложный психологический феномен, отражающий индивидуальные стратегии человека в обращении с финансами. В отличие от исторических примеров, где отношение к деньгам диктовалось государственной идеологией (как, например, в СССР, где богатство не было предметом гордости), сегодня деньги стали ключевым маркером социального статуса.

Монетарное поведение раскрывает глубинные мотивы, ценности и бессознательные установки личности, проявляясь в повседневных финансовых решениях [4].

© Зенина С.Р., Бадалян Ю.В., 2025

Монетарное поведение – это устойчивая система индивидуальных и социально обусловленных паттернов экономической активности личности, проявляющаяся в процессах приобретения, распределения, сбережения и использования денежных ресурсов. Данное понятие интегрирует когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты, отражая ценностно-смысловое отношение личности к деньгам в конкретном социокультурном контексте.

В научный оборот термин был введен российским экономистом и социологом В.И. Верховиным, который в своих работах рассматривал монетарное поведение как «систему действий индивида по использованию денежных ресурсов, детерминированную сочетанием экономических, социальных и психологических факторов» [2].

Согласно современной трактовке, развитой в работах О.С. Дейнека, монетарное поведение представляет собой «сложный психологический феномен, включающий не только практические операции с денежными средствами, но и глубинные установки, бессознательные мотивы и социальные представления о природе денег и их месте в жизни человека» [5].

Особый интерес для исследователей представляют гендерные аспекты отношения к деньгам. Традиционно считалось, что женщины склонны воспринимать деньги как инструмент для приобретения вещей, а мужчины – как символ власти. Однако современные данные вносят коррективы в эту упрощенную дихотомию.

Исследование К. Ямамучи и Д. Темпера показало, что женщины нередко используют деньги как орудие в борьбе за влияние и власть в микросоциальных отношениях, что противоречит стереотипу об их «потребительском» отношении [1].

М. Принс и Р. Линн в своих работах выявили, что женщины демонстрируют более высокий уровень фрустрации из-за нехватки денег и чаще испытывают зависть. Мужчины, в свою очередь, реже сообщают о чувствах беспомощности, стыда или паники, связанных с финансами, и чаще ассоциируют их (деньги) с положительными эмоциями – восхищением и счастьем [2].

Р. Линн, изучая кросс-культурные различия, обнаружил, что ценность денег субъективно снижается в странах с высоким уровнем экономического развития, что подтверждает теорию Р. Мертона о деньгах как эквиваленте стабильности в нестабильном обществе. Эти исследования подчеркивают, что гендерные различия не являются абсолютными и опосредованы культурным, социальным и экономическим контекстом [3].

Исследования М. Принс подтверждали, что мужчины демонстрируют бóльшую склонность к финансовым рискам и инвестированию. Они чаще видят в деньгах инструмент для приумножения капитала. Однако современные данные, приведенные в коллективной монографии «Психология денег и финансового поведения» (2021), указывают на то, что по мере увеличения экономической самостоятельности женщин разница в склонности к риску между гендерами сокращается, особенно в сфере долгосрочных инвестиций.

Barber и Odean в своих работах показали, что излишняя уверенность мужчин, подпитываемая стереотипами, может приводить к более частым и менее успешным сделкам на фондовом рынке по сравнению с женщинами [7].

Современные исследования, как отмечает А.Б. Фенько, сфокусированы на нескольких направлениях: базовых установках, повседневных финансовых привычках, экономической социализации детей и психологии богатства. В российской науке значительный вклад в изучение монетарного поведения внесла О.С. Дейнека, выявившая, что для предпринимателей малого бизнеса характерна фетишизация денег, в то время как крупные бизнесмены часто рассматривают финансы как инструмент власти [8].

Е.А. Аникаева выделила шесть социальных установок по отношению к деньгам, которые определяют финансовые стратегии:

– «деньги как объект контроля» (деньги как инструмент обеспечения безопасности и стабильности, дают чувство независимости и контроля над своей жизнью);

– «деньги как достижение» (деньги как показатель личного успеха и компетентности, они выступают средством для роста и самореализации);

– «деньги как ценность» (деньги являются высшей ценностью, вызывают яркие положительные эмоции, а их накопление и приумножение становится ключевым жизненным интересом);

– «деньги как недостаточность» (постоянное ощущение нехватки денег, независимо от реального дохода, финансовые притязания всегда превышают возможности, что приводит к формированию заемно-долгового поведения);

– «деньги как средство власти» (деньги рассматриваются как инструмент влияния и доминирования над окружающими, а траты направлены на приобретение статусных, престижных вещей и услуг, которые должны демонстрировать социальное превосходство);

– «деньги как предмет сохранения» (тревога о будущем и неуверенность в своей способности сохранить текущий уровень жизни) [4].

Исследования А.Б. Фенько указывают на более выраженную эмоциональную вовлеченность женщин в денежные вопросы. Женщины чаще испытывают тревогу, связанную с нехваткой денег, и чувство вины при совершении спонтанных покупок. Для мужчин же финансовые неудачи чаще связаны с ударом по самооценке и социальному статусу.

Таким образом, монетарное поведение – это многокомпонентная система, включающая установки, ценности и нормы, которые формируются под влиянием как внешних (культура, семья, экономика), так и внутренних (пол, возраст, личностная зрелость) факторов. Одним из ключевых среди них является гендер – социально и культурно сконструированные роли, поведение и идентичности, которые общество приписывает мужчинам и женщинам. Гендерные нормы и стереотипы оказывают влияние на то, как человек зарабатывает, тратит, сберегает и инвестирует деньги.

Важно отметить, что в последнее десятилетие активно проводятся исследования, выявляющие, как эти общие закономерности формирования и демонстрации монетарного поведения проявляются в высокоспециализированных профессиональных сообществах. Например, представляет научный интерес исследование того, насколько среда, требующая высокой точности и долгосрочного планирования, нивелирует или, напротив, усиливает традиционные гендерные установки в финансовой сфере.

Цель исследования: изучение гендерных особенностей монетарного поведения сотрудников организации.

Гипотеза исследования состояла в определении особенностей монетарного поведения сотрудников космического центра.

Процедура и методики исследования. Исследование гендерных особенностей монетарного поведения сотрудников организации было организовано на базе филиала акционерного общества «Центр эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры – космический центр "Восточный"» ЗАТО Циолковский, Амурская область.

Общее число испытуемых, принявших участие в исследовании, – 60 человек. Первую группу испытуемых составили сотрудники АО «ЦЭНКИ» мужского пола (30 человек), вторую группу – сотрудники женского пола (30 человек). Возраст испытуемых составил от 26 до 53 лет.

Используемые методики:

– методика «Уровень соотношения "ценности" и "доступности"» Е.Б. Фанталовой (в модификации М.Ю. Семенова);

– шкала денежной удовлетворенности (М.Ю. Семенов);

– семантический дифференциал Ч. Осгуда.

Результаты исследования. С помощью методики «Уровень соотношения "ценности" и "доступности"» Е.Б. Фанталовой (модификация М.Ю. Семенова) была определена иерархия потребностей испытуемых и степень их удовлетворенности.

В табл. 1 представлены результаты исследования ценности и доступности для удовлетворения потребностей в группе женщин и в группе мужчин.

Таблица 1

Результаты исследования по методике «Уровень соотношения "ценности" и "доступности"» Е.Б. Фанталовой (модификация М.Ю. Семенова)

Потребности	Группы			
	Женщины		Мужчины	
	ценность	доступность	ценность	доступность
1. Хорошее питание	5,06	3,2	6,7	7,5
2. Ощущение физической безопасности	5,2	4,7	4,4	6,2
3. Хорошая семья	7,4	7,03	5,4	4,6
4. Самоуважение	4,9	3,9	6,9	7,3
5. Быть вовлеченным в дело	4,7	7,1	5,1	7,2
6. Достаточное количество денег	6,2	3,6	8	8,3
7. Хорошие условия жизни	6,2	4,8	8,1	7,4
8. Уверенность в будущем	7,1	3,5	8,1	7,1
9. Понимание и поддержка других людей	6,9	8	5,4	5,4
10. Признание окружающих	3,4	4,8	3,1	4,2
11. Найти место в жизни	4,8	2,4	6,06	6,3

Женщины большее значение придают таким ценностям, как хорошая семья, уверенность в будущем, понимание и поддержка других людей. Отметим, что для испытуемых этой группы престижные потребности (самоуважение, признание окружающих) занимают последнее место в иерархии. Данный факт характеризует их как людей, склонных к альтруистическим поступкам. Также для них мало значимыми являются духовные потребности (найти место в жизни, быть вовлеченным в дело).

Доступными для реализации женщины считают такие ценности, как хорошая семья, быть вовлеченным в дело, понимание и поддержка других людей. Монетарные потребности для них имеют неопределенную ценность. Оценивают возможность её удовлетворения как низкую. Не видят возможности обладать достаточным количеством денег.

Иерархия ценности потребностей испытуемых мужчин выглядит несколько иначе. Наиболее цен-

ными для испытуемых выступают такие потребности, как хорошие условия жизни, уверенность в будущем, достаточное количество денег. Ведущими оказываются потребность в безопасности, физические (витальные), а также монетарные потребности.

Значимые для них ценности воспринимаются ими и как вполне доступные для удовлетворения. Для них более доступны, чем для женщин, такие ценности, как самоуважение, достаточное количество денег, хорошие условия жизни, уверенность в будущем, найти место в жизни.

Выявленные различия статистически достоверны.

В группе женщин 43,3 % испытуемых продемонстрировали наличие внутреннего конфликта в отношении монетарной потребности. Они оценивают потребность в деньгах достаточно высоко и при этом отмечают, что удовлетворить эту потребность не могут. Такая ситуация приводит к еще большему «напряжению», усилению значимости данной потребности.

В группе испытуемых мужчин обнаружено совпадение потребности и возможностей по её удовлетворению. Такой уровень удовлетворения потребности является достаточно комфортным для личности, не вызывает внутреннего конфликта и может достаточно конструктивно мотивировать деятельность человека.

С помощью шкалы денежной удовлетворенности Семенова М.Ю. была оценена динамика монетарной удовлетворенности испытуемых.

В табл. 2 представлены среднеарифметические значения по каждому исследуемому параметру: оценка респондентами минимальной и максимальной финансовой обеспеченности в прошлом, оценка финансовой обеспеченности в настоящем и будущем, а также оценка денежного достатка окружающих людей.

Таблица 2

Динамика монетарной удовлетворенности испытуемых

Респонденты	Прошлое min	Прошлое max	Настоящее	Будущее	Окружающее
Женщины	4,9	11,77	10,77	15,07	15,56
Мужчины	5,3	12,6	13,9	14,3	12,88

Испытуемые обеих групп воспринимают свою прошлую финансовую обеспеченность примерно одинаково. Она связана для них с лишениями. Для описания минимальной финансовой обеспеченности в прошлом испытуемые наиболее часто выбирают такие фразы, как «денег кот наплакал», «хватает на элементарные нужды».

Свою максимальную финансовую обеспеченность в прошлом испытуемые обеих групп описывают такими суждениями, как «на сносную жизнь денег хватает», «не бедствую», «не считаю каждую копейку», «иногда могу позволить лишнее».

В отношении остальных шкал можно обнаружить отличия в восприятии испытуемыми своей финансовой обеспеченности. Так, испытуемые женщины настоящее свое финансовое положение расценивают как неудовлетворительное – это подтверждается низким значением «настоящего» по сравнению с более высоким «будущим», что говорит об усилении значимости для них монетарной потребности. Они описывают свое настоящее финансовое положение такими фразами, как «на сносную жизнь денег хватает», «хватает на элементарные нужды».

Финансовую обеспеченность окружающих эти испытуемые оценивают выше, чем собственную в настоящем и будущем. Описывая финансовую обеспеченность окружающих, они характеризуют её наиболее часто следующими выражениями: «могу купить то, что я хочу», «могу себе все позволить», «деньги тратить не успеваю».

Удовлетворенность финансовой обеспеченностью испытуемых мужчин выше, чем испытуемых женщин. Разрыв между оценками в прошлом, настоящем и будущем незначителен. Они описывают свою финансовую обеспеченность в настоящем такими суждениями, как «не считаю каждую копейку», «иногда могу позволить лишнее», «всегда есть деньги в кошельке». Это позволяет говорить о более спокойном их отношении к деньгам (потребность в них не так актуальна и находит свое удовлетворение).

В будущем испытуемые этой группы предполагают, что смогут позволить себе то, что они хотят.

Балл, полученный по шкале «финансовая обеспеченность окружающих», говорит о том, что мужчины воспринимают свое финансовое положение как более высокое, чем финансовое положение окружающих людей. Данный факт подтверждает их удовлетворенность своим финансовым положением.

Различия статистически достоверны.

С помощью семантического дифференциала было определено то место, которое «деньги» занимают в семантическом пространстве испытуемых. При интерпретации данных исследования акцент был сделан не на отдельных шкалах дифференциала, а на таких показателях, как сила, активность, оценка (табл. 3).

Таблица 3

Средние арифметические значения оценок понятия «деньги» в семантическом пространстве испытуемых

Респоденты	Сила	Активность	Оценка
Женщины	0,60	0,17	0,53
Мужчины	0,04	0,29	0,29

Шкала «активность» характеризует динамические свойства денег как инструмента решения проблем.

По фактору «активность» оценки выше у испытуемых мужчин – средняя равна 0,29 балла. У испытуемых женщин средняя оценка по данному фактору составила 0,17. Такие результаты можно объяснить наличием разного опыта обращения с деньгами. Чем больше опыт обращения с деньгами, тем выше оценивается их активность, возможность решать возникающие проблемы. Мужчины имеют больший опыт обращения с деньгами, деньги воспринимаются ими как мобильные, динамичные.

Шкала «оценка» характеризует деньги как приемлемый или неприемлемый инструмент для решения проблем.

По фактору «оценка» максимальные значения обнаружены у испытуемых женщин (0,53 балла). Эти данные позволяют сделать вывод о том, что в семантическом пространстве этих испытуемых деньги оцениваются как очень хорошие. Причем «положительность» денег у этих испытуемых – самая высокая оценка в сравнении с остальными параметрами. Это значит, что деньги для них являются весьма привлекательными, однако опыт обращения с ними у испытуемых незначителен.

Картина значимости денег в группе испытуемых мужчин характеризуется положительными оценками по всем шкалам, т.е. деньги воспринимаются как хорошие (0,29 балла), активные (0,29 балла), скорее сильные (0,04 балла), чем слабые.

Шкала «сила» характеризует деньги с точки зрения их энергетической возможности воздействия на проблему. «Сила» денег в группе мужчин оказалась невелика, что свидетельствует об отношении к деньгам скорее как средству удовлетворения потребностей.

Испытуемые женщины воспринимают деньги как «сильные». В такой ситуации, когда оценка и сила денег отмечаются как высокие, деньги воспринимаются испытуемыми как один из инструментов власти. Важно отметить, что власть приписывается этими испытуемыми другим людям, окружающим.

Проверка достоверности различий показала, что статистически достоверными являются различия только по шкале «сила» ($U = 183$, $p = 0{,}000079$). Женщины относятся к деньгам как к инструменту власти, тогда как мужчины относятся к деньгам скорее как средству удовлетворения потребностей.

Выводы

1. Испытуемые женщины большее значение придают таким ценностям, как хорошая семья, уверенность в будущем, понимание и поддержка других людей. Оценивают монетарную потребность как значимую, однако отмечают низкую вероятность её удовлетворения.

Наиболее ценными для испытуемых мужчин выступают такие потребности, как хорошие условия жизни, уверенность в будущем, достаточное количество денег. Монетарная потребность для сотрудников этой группы выступает и как значимая, и как доступная для удовлетворения.

2. Испытуемые женщины настоящее свое финансовое положение расценивают как неудовлетворительное. Свою финансовую обеспеченность они связывают с будущим, финансовую обеспеченность окружающих эти испытуемые оценивают выше, чем собственную в настоящем и будущем.

Испытуемые мужчины удовлетворены финансовой обеспеченностью в настоящем. Мужчины воспринимают свое финансовое положение как более высокое, чем финансовое положение окружающих людей.

3. С помощью семантического дифференциала было установлено, что достоверные различия получены только по шкале «сила». Испытуемые женщины относятся к деньгам как к инструменту власти, тогда как испытуемые мужчины относятся к деньгам скорее как к средству удовлетворения потребностей.

Выявленные различия отражают особенности монетарного поведения мужчин и женщин.

Таким образом, продуктивное изучение монетарного поведения требует интеграции экономического и психологического подходов, где на первый план выходят задачи диагностики глубинных установок, преодоления когнитивных деформаций и формирования психологической готовности к принятию финансовых решений в условиях неопределенности.

Список источников

1. Белицкая Г.Э. Особенности отношения к деньгам: деньги как предмет личностного осмысления // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов (25–28 июня 2013 г.). В 8 т. Т. 1. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2013. С. 120–125.

2. Верховин В.И. Структура и функции монетарного поведения // Социологические исследования. 2023. № 10. С. 74–84.

3. Голубева Е.В. Изучение концепта «деньги» методом семантического дифференциала // Языковая личность. Речевые жанры. Текст : сборник научных трудов. Москва : НАНОО «МСГИ», 2018. С. 15–21.

4. Горбачева Е.А., Купрейченко А.Б. Отношение личности к деньгам: нравственные противоречия в оценках и ассоциациях // Психологический журнал. 2017. № 2. С. 37–40.

5. Дейнека О.С. Экономическая психология : монография. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2019. 412 с.

6. Джанерьян С.Т., Письменова А.А. Конфликтность ценностно-смысловых отношений личности к деньгам и монетарное поведение // Актуальные вопросы теории и практики психологии отношений : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24–27 мая 2015 г.) / науч. ред. С.А. Минюрова, С.В. Духновский. Екатеринбург, 2015. С. 69–73.

7. Психология денег и финансового поведения / отв. ред. А.Н. Лебедев. Москва : Институт психологии РАН, 2021. 456 с.

8. Фенько А.Б. Гендерные различия в отношении россиян к деньгам // Проблемы экономической психологии. Т. 1 / отв. ред. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. Москва : Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2014. С. 261–279.

Reference

1. Belitskaya G.E. Features of Attitude Towards Money: Money as an Object of Personal Understanding // Yearbook of the Russian Psychological Society: Proceedings of the 3rd All-Russian Congress of Psychologists (June 25–28, 2013). In 8 volumes. Vol. 1. St. Petersburg : St. Petersburg University Press, 2013. P. 120–125. (In Russ.).

2. Verkhovin V.I. Structure and Functions of Monetary Behavior // Sociological Research. 2023. No. 10. P. 74–84. (In Russ.).

3. Golubeva E.V. Studying the Concept of "Money" by the Semantic Differential Method // Language Personality. Speech Genres. Text: Collection of Scientific Papers. Moscow : NANOO "MSGI", 2018. P. 15–21. (In Russ.).

4. Gorbacheva E.A., Kupreychenko A.B. Personality Attitude Towards Money: Moral Contradictions in Assessments and Associations // Psychological Journal. 2017. No. 2. P. 37–40. (In Russ.).

5. Deineka O.S. Economic Psychology : A Monograph. St. Petersburg : St. Petersburg University Press, 2019. 412 p. (In Russ.).

6. Dzhaneryan S.T., Pismenova A.A. Conflict of value-semantic relations of the personality to money and monetary behavior // Actual issues of the theory and practice of the psychology of relations : materials of the All-Russian scientific and practical conference. (Ekaterinburg, May 24–27, 2015) / scientific editors S.A. Minyurova, S.V. Dukhnovsky. Yekaterinburg, 2015. P. 69–73. (In Russ.).

7. Psychology of Money and Financial Behavior / ed. by A.N. Lebedev. Moscow : Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2021. 456 p. (In Russ.).

8. Fen'ko A.B. Gender Differences in the Attitude of Russians Towards Money // Problems of Economic Psychology. Vol. 1 / ed. by A.L. Zhuravlev, A.B. Kupreychenko. Moscow : Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2014. P. 261–279. (In Russ.).

Информация об авторах

С.Р. Зенина – кандидат психологических наук, доцент;
Ю.В. Бадалян – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the authors

S.R. Zenina is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;
Yu.V. Badalyan is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 120–126
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 120–126

Научная статья
УДК 159.99
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-120-126

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Надежда Георгиевна Григорьева[1], **Татьяна Андреевна Скурлатова**[2]
[1, 2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия
[1]an08027@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-8044-882x
[2]skurlatova.tanya@mail.ru

Аннотация. Проведен теоретический анализ профессионально важных качеств личности практического психолога, определяемых исследователями. Рассмотрены детерминанты формирования системы профессионально важных качеств. Представлена перспектива дальнейшего развития метапрофессиональных качеств личности специалиста будущего – транспрофессионала. Проанализированы результаты эмпирического исследования группы практических психологов. Выявлены наиболее значимые профессионально важные качества личности практических психологов. Рассмотрены результаты корреляционного анализа и зафиксирована прямая зависимость социального типа профессионала (по Голланду) со значимыми личностными качествами, присущими практическим психологам.

Ключевые слова: профессионально важные качества, практический психолог, транспрофессионал, детерминанты

Original article

PROFESSIONALLY IMPORTANT PERSONAL QUALITIES OF PRACTICAL PSYCHOLOGISTS

Nadezhda G. Grigoryeva[1], **Tatiana A. Skurlatova**[2]
[1, 2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia
[1]an08027@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-8044-882x
[2]skurlatova.tanya@mail.ru

Abstract. The article provides a theoretical analysis of the professionally important personality traits of a practical psychologist as defined by researchers. It examines the determinants of forming a system of professionally important traits. The article presents the prospect of the further development of the metaprofessional personality traits of a future transprofessional specialist. The article analyzes the results of an empirical study of a group of practical psychologists. It identifies the most significant professionally important personality traits of practical psychologists. The article examines the results of a correlation analysis and establishes a direct relationship between the social type of a professional (according to Holland) and the significant personality traits of practical psychologists.

Keywords: professionally important qualities, practical psychologist, transprofessional, determinants

В условиях динамично изменяющегося мира, увеличения стрессовых нагрузок и роста числа психологических проблем у людей профессия практического психолога становится одной из наиболее востребованных. Практический психолог помогает людям справляться с эмоциональными, когнитивными и поведенческими трудностями, способствует их личностному росту и улучшению качества жизни. Однако эффективность работы психолога зависит не только от его профессиональных знаний, умений и навыков, но и от наличия определенных личностных качеств, которые позволяют ему успешно выполнять свои обязанности. В этом контексте актуальность приобретают профессионально важные качества специалиста.

Понятие «профессионально важные качества» ввел в российскую психологическую науку В.Д. Шадриков [1]. Профессионально важные качества первоначально представляли интегративное единство личностных характеристик и профессиональных компетенций, необходимых для успешного или нормативного выполнения профессиональных обязанностей. Эти качества охватывают как врожденные, так и приобретённые черты личности, которые развиваются в процессе профессиональной подготовки и практической деятельности. Если для определения компетенций профессионала существует апробированный измерительный инструментарий, то для выявления наличия у специалиста профессионально важных качеств используют все-

© Григорьева Н.Г., Скурлатова Т.А., 2025

возможные диагностики, которые базируются на субъективных показателях и не могут быть объективной мерой качества работы практического психолога. Очевидно, что важно развивать научную методологию оценки профессионально важных качеств и показателей эффективности профессиональной деятельности. Но данное направление в психологической науке является наиболее сложным и проблемным психологическим знанием.

На процесс определения системы профессионально важных качеств практического психолога воздействуют всевозможные детерминанты: национальная культура, приоритетная общественная идеология, правовое и этическое оформление психологической деятельности и многие другие факторы. Даже длительность исторического периода развития специальности психолога влияет на определение сущности данной профессиональной деятельности и на отношение общества к личностным характеристикам практического психолога.

Так, М.А. Одинцова, М.Н. Расходчикова, Е.И. Кузьмина [2], анализируя профессионально важные качества психологов, которые выявлены в современных зарубежных исследованиях, приходят к выводу, что однозначного, схожего подхода не существует. Например, в Италии выделяют 76 профессионально важных качеств у психолога-консультанта, которые, в свою очередь, разделяют на три направления: профессиональные компетенции, личностные установки и готовность к обучению в системе непрерывного образования. В Индии профессионально важные качества разделены на два направления: личностные характеристики и профессиональные; в Австралии и Великобритании главный акцент направлен на психологическую грамотность профессионала; в Бразилии выделяют профессиональное самосознание специалиста и т.д. Таким образом, многоаспектность профессии практического психолога и особенности социума, в котором реализуется эта профессиональная деятельность, не позволяют однозначно определить систему профессионально важных качеств практического психолога.

Одним из ключевых профессионально важных качеств психолога считается эмпатия, позволяющая специалисту понимать и чувствовать эмоциональное состояние клиента, адекватно оценивать его ресурсную субъектность и профессионально грамотно подбирать соответствующие методы работы с ним. Исследования, проведённые Американской психологической ассоциацией, показывают, что более 70 % успешных психологов отмечают значимость этого качества в своей работе. При этом С.П. Жданова указывает на то, что для эффективного выполнения профессиональных обязанностей психологу необходимо постоянно заботиться о пополнении своего личностного психологического ресурса и об обогащении своей психики в целом [3].

Бесспорно, в системе профессионально важных качеств практического психолога коммуникативные навыки играют важную роль, так как обеспечивают эффективное взаимодействие с клиентами. Умение слушать, понимать невербальные формы передачи информации, быть корректным при формулировании вопросов, понятным образом для клиента выражать свои мысли – все это способствует созданию комфортной доверительной атмосферы, что, в свою очередь, является важным аспектом успешной терапии.

Большой интерес у современных исследователей вызывает такое личностное свойство, как конгруэнтность, определение которому дал в середине XX в. Карл Роджерс [4], один из основателей гуманистической психологии. Первоначально понятие «конгруэнтность» было определено в математике в XVIII в. как соответствие, соразмерность одного объекта другому. Карл Роджерс спроецировал это математическое понятие на соответствие двух психологических феноменов – внешних форм проявления личности и её внутреннего психического состояния. Когда нет расхождения между поведением личности и её внутренними ощущениями и переживаниями, то это выражается в самопринятии и искренности специалиста по отношению к самому себе и к клиенту. Конгруэнтность как личностное качество практического психолога способствуют успешной работе с клиентами. Данная закономерность подтверждается многими научными исследованиями. Например, С.М. Колкова [5] в своем диссертационном исследовании доказала, что безусловное самопринятие влияет на развитие гуманистических качеств личности будущих психологов.

Большое значение для практического психолога имеет степень развития такого качества, как эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект представляет собой способность человека понимать и управлять как своими эмоциями, так и эмоциями окружающих. Этот термин был введен Питером Саловей и Джоном Майером в конце XX в. Эмоциональный интеллект включает четыре ключевых компонента: осознание собственных эмоций, управление ими, эмпатию и социальные навыки.

Эмоциональный интеллект играет ключевую роль в профессиональной подготовке психологов [6]. Высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет специалисту более эффективно взаимодей-

ствовать с клиентами, выстраивать доверительные отношения и управлять сложными эмоциональными ситуациями. Исследования показывают, что психологи с развитым эмоциональным интеллектом достигают лучших результатов в терапии, поскольку они способны глубже понимать переживания своих клиентов и предлагать адекватные способы их разрешения.

Эмоциональный интеллект способствует развитию устойчивости к стрессу [7]. Умение осознавать и регулировать свои эмоции позволяет специалистам справляться с профессиональными вызовами и предотвращать эмоциональное выгорание. Эмоциональный интеллект помогает развитию рефлексивного мышления [8].

Важно, что психология труда, родоначальником которой в отечественной науке является Е.А. Климов [9], мобильно развивается и в современных реалиях, в том числе связанных с развитием искусственного интеллекта, приобретает новые перспективные направления научных исследований. Меняется также взгляд на систему профессионально важных качеств специалиста.

Если до недавнего времени заявляли о необходимости формирования у будущих профессионалов надпрофессиональных или универсальных компетенций и качеств личности, то в настоящее время методологические ориентиры смещаются на формирование метапрофессиональных качеств личности. Это объясняется тем, что происходит усложнение профессиональной деятельности и теряется смысл в однонаправленной специализации. Появилось такое понятие, как трансфессия, – когда специалисту необходимо задействовать компетенции не только одной профессии в классическом понимании, но и компетенции из других смежных профессиональных направлений. Наступает актуальность подготовки транспрофессионалов, которые будут конвергировать межпрофессиональный аспект компетенций для выполнения трудовой деятельности. А в перспективе предрекают важность подготовки транспрофессионалов, которые обязаны владеть профессионально важными качествами совершенно разных направлений профессиональной деятельности [10]. Иными словами, будет происходить универсализация специалиста. Поэтому в будущем, например, специалист социальной сферы должен будет интегрировать профессиональные качества менеджера, психолога, антрополога, программиста, статиста и ряда других, которые будут необходимы для решения конкретных трудовых задач. Поэтому исследователи сходятся во мнении, что можно выявить профессионально важные качества у практического психолога, которые способствуют эффективному выполнению какой-либо однонаправленной профессиональной деятельности, а обладание психологом разного рода способностями и качествами приводит к формированию индивидуального стиля деятельности, который, в свою очередь, является детерминантой творчества [11].

С целью выявления особенностей отношения практических психологов к повышению эффективности своей деятельности и творческого подхода, а также определения профессионально важных качеств личности психолога было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 15 работающих психологов. Были использованы: специально разработанный авторами опросник; многофакторный личностный опросник 16PF Реймонда Кеттелла, тест Голланда, описывающий шесть типов личности, соответствующих роду деятельности, к которой человек имеет наибольшую предрасположенность и способности.

В опросе приняли участие практические психологи со следующим стажем работы: менее 2 лет – 14 % респондентов; 2–5 лет – 57 %; 6–10 лет – 29 %; более 10 лет – 7 %. респондентов. Таким образом, преобладали психологи со стажем 2–10 лет (86 %).

Основные профессиональные сферы деятельности практических психологов: психологическое консультирование – 86 % респондентов; клиническая психология – 36 %; семейная психология – 29 %; детская и организационная психология – 14 %. В своей работе психологи используют следующие психологические технологии: гештальттерапию – 57 % респондентов; когнитивно-поведенческую терапию – 21 %; арт-терапию: 21 %; психодинамический подход – 7 %.

Причем частота взаимодействия с клиентами следующая: ежедневно – 29 %; 3–4 раза в неделю – 29 %; 1–2 раза в неделю – 36 %; реже – 7 % респондентов.

При ранжировании профессионально важных качеств практические психологи к крайне важным (средний балл ≥4,5) качествам отнесли: умение управлять контрпереносом (выбрали 86 % респондентов); сохранение нейтральности (79 %); соблюдение конфиденциальности (93 %); работа в профессиональных границах (86 %).

К высокой значимости (средний балл 4,0–4,4) были отнесены следующие профессионально важные качества: адаптация методов под клиента (79 % респондентов); обращение за супервизией (71 %); саморефлексия (86 %); устойчивость к выгоранию (71 %).

Умеренную значимость (средний балл 3,0–3,9) получили профессионально важные качества: обновление знаний (64 % респондентов); ведение документации (43 %).

Интересно, что междисциплинарное взаимодействие было выбрано наименьшим количеством респондентов (29 %) и получило наименьший балл – 2,6. Очевидно, что в работе психологов превалирует решение конкретных профессиональных задач и выход на транспрофессиональный уровень еще не стал актуальным. Ценятся этические компетенции и саморегуляция. Половина респондентов регулярно (1–2 раза в месяц) обращаются за профессиональной поддержкой – супервизией.

Сложными качествами для личностного и профессионального развития респонденты признают: установление границ в эмоциональном слиянии с клиентом, установление баланса эмпатии и нейтральности, саморефлексию и управление эмоциями, контейнирование эмоций.

Важными качествами для начинающих практических психологов были отмечены эмпатия, соблюдение этических границ в доверительном общении, развитие рефлексии и самообладания.

Анализ результатов анкетирования позволяет сделать вывод, что в системе профессионально важных качеств практического психолога приоритетное место занимают профессиональные компетенции. Развитие личностных психологических ресурсов является наиболее сложным процессом для практических психологов.

Поддержка профессионального уровня респондентами реализуется путем чтения литературы (49 % респондентов), супервизии (29 респондентов), обмена опытом и посещения курсов (21 % респондентов). Практически все респонденты отмечают главную проблему при повышении квалификации путем посещения обучающих курсов – это дефицит практико-ориентированного обучения. Таким образом, теоретическая подготовка и коллегиальная поддержка – основные ресурсы профессионального развития психологов.

Анализ результатов обработки многофакторного личностного опросника 16PF позволил описать сводную интерпретацию группового портрета исследованной группы практических психологов.

В эмоциональной сфере группа демонстрирует выраженную склонность к тревожности и эмоциональной чувствительности. У половины (50 %) респондентов эмоциональная устойчивость снижена, а тревожность повышена. Напряжение также повышено почти у половины (42,8 %) респондентов.

В коммуникативной сфере группы ярко выражена экстраверсия. Большинство респондентов (57,1 %) смелы, экспрессивны, общительны. Однако в межличностных контактах заметна сдержанность и осторожность.

Интеллектуальный уровень в норме или выше нормы. Присутствует склонность к мечтательности и интерес к идеям.

Группа в целом доверчива, консервативна, конформна. Существует сильная зависимость от мнения группы, так как 64,3 % респондентов с высокой конформностью. Хотя одновременно выражена смелость, естественность и прямолинейность.

Уровень самодисциплины и сознательности преимущественно средний, что указывает на умеренную ответственность и контроль поведения. Однако высокое внутреннее напряжение указывает на то, что этот контроль может даваться с трудом.

Группа неоднородна по адаптивности. Значительная часть (35,7 %) имеет сниженные адаптационные возможности, что логично вытекает из высокой тревожности и эмоциональной неустойчивости. Другая значительная часть респондентов (35,7 %) адаптирована хорошо.

Анализ результатов исследования с использование теста Голланда (табл. 1) показал, что большинство респондентов выбрали социальный род деятельности в соответствии со своей предрасположенностью и способностями. Однако выявлено около 45 % респондентов, которым подходит предприимчивый, интеллектуальный и артистичный виды деятельности.

Таблица 1

Результаты исследования предрасположенности личности определенному роду деятельности с использованием теста Голланда

Тип	Описание	Процент респондентов
S	Социальный	42,9
E	Предприимчивый	21, 4
A	Артистичный	14,3
I	Интеллектуальный	7,1
C	Конвенциальный	7,1
R	Реалистичный	7,1

Изучение уникальных профессиональных профилей групп респондентов по сочетанию их трех наиболее предпочитаемых типов позволило определить сводную интерпретацию группового профессионального портрета. Ядром мотивации профессиональной деятельности является работа, связанная с прямым взаимодействием с людьми, оказанием влияния, помощи, поддержки, руководства. Ведущими профессиональными сферами яв-

ляются: образование, психология, социальная работа, коучинг, управление в социальной сфере, творческая индустрия с социальной и организационной составляющей. Сильные стороны группы – высокие навыки общения, мотивация к помощи и взаимодействию, энергичность и лидерский потенциал, у многих респондентов хорошо развиты креативность и аналитические способности.

При корреляционном анализе с использованием коэффициента Спирмена исследовался ключевой профессиональный тип по Голланду для психолога – социальный (табл. 2).

Таблица 2

Корреляционная взаимосвязь между предрасположенностью к работе психологом и профессионально важными качествами (социальный тип)

Показатель	Коэффициент
Общительность	ρ = 0,556*
Самоконтроль	ρ = 0,637*
Интеллект	ρ = 0,523*
Низкая доминантность / Высокая подчиненность	ρ = -0,488
Чувствительность	ρ = 0,303
Дипломатичность	ρ = 0,254
Спокойствие / Низкая тревожность	ρ = 0,414

Анализ корреляционных связей (см. табл. 2) показал положительно значимые связи социального типа с общительностью, самоконтролем, интеллектуальными способностями, умеренно значимую положительную связь с уверенностью, эмоциональной стабильностью и способностью сохранять спокойствие в сложных ситуациях.

Слабая положительная связь выявлена с чувствительностью и дипломатичностью. Необходимо отметить, что сильные корреляционные зависимости не всегда являются положительным показателем профессионализма специалиста, его творческой, нешаблонной деятельности. Запрограммированные прямолинейные действия профессионала мешают ему осуществлять осознанный выбор с использованием всего колорита существующих профессиональных качеств.

Также была выявлена умеренная отрицательная связь с низкой доминантностью. Для психолога это означает ориентацию не на доминирование, власть или навязывание своего мнения клиенту, а на сотрудничество, эмпатию, поддержку и фасилитацию. Психолог создает безопасное пространство, где клиент сам находит решения, а не получает директивные указания. Высокая доминантность может восприниматься как давление и разрушать доверительные отношения.

Также были выявлены профессионально важные качества для артистичного и исследовательского типа практических психологов (табл. 3).

Таблица 3

Корреляционная взаимосвязь между типами профессиональной предрасположенности (артистичный и исследовательский) и профессионально важными качествами личности

Показатель	Коэффициент
Артистичный тип (A)	
Чувствительность	ρ = 0,536*
Экспрессивность/Экстраверсия	ρ = 0,471
Самоконтроль	ρ = -0,482
Моральная нормативность	ρ = -0,419
Исследовательский тип (I)	
Напряженность	ρ = 0,651*
Низкая моральная нормативность/ Нонконформизм	ρ = 0,554*

Для артистичного типа существует сильная корреляционная связь с чувствительностью, экспрессивностью, умеренная отрицательная связь с самоконтролем и моральной нормативностью.

Исследовательский тип показал корреляционные связи с напряженностью и низкой моральной нормативностью или нонконформизм. Для психолога-исследователя это означает важность интеллектуальной вовлеченности, аналитического подхода и критического мышления, избегания догм (скептицизм, нонконформизм в хорошем смысле – сомнение в стереотипах, готовность искать индивидуальные решения). Однако психологу нужен баланс, чтобы нонконформизм не перешел в пренебрежение этикой. Такой баланс взаимосвязей лишь показывает на нетривиальность профессиональной деятельности психолога.

Таким образом, анализ данных, полученных в процессе проведенного научного исследования, позволяет сделать вывод, что профессионально важные качества практического психолога – не статичный набор черт, а динамическая система, требующая непрерывного развития. Личностные качества существенно влияют на способность психолога справляться с профессиональными вызовами, такими как работа с трудными клиентами и стрессовыми ситуациями. Гибкость и адаптивность, которые они обеспечивают, становятся особенно актуальными в условиях постоянно меняющихся обстоятельств и уникальности каждого случая. В этом контексте профессиональная готовность представляет собой субъективное состояние личности, ко-

торая считает себя способной и подготовленной к выполнению определенной профессиональной деятельности [12; 13]. Таким образом, личностные качества являются неотъемлемой частью профессионализма психолога.

Формирование профессионально важных качеств должно стать стержнем профессионального образования и профессионального развития. Именно профессия практического психолога требует транспрофессионального подхода в её дальнейшем развитии и статусного позиционирования на рынке труда.

Список источников

1. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Логос, 2007. 189 с.

2. Одинцова М.А., Расходчикова М.Н., Кузьмина Е.И. Профессионально важные качества психологов в современных зарубежных исследованиях // Современная зарубежная психология. 2024. Т. 13, № 4. С. 151–162.

3. Жданова С.П. Психологическое сопровождение профессионального развития студентов-психологов : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. Томск : Ярослав. гос. пед. ун-т им. К.Д. Ушинского, 2007. 23 с.

4. Брэзиера Д. Карл Роджерс и его последователи: психотерапия на пороге XXI века. Москва : Когито-Центр, 2005. 305 с.

5. Колкова С.М. Безусловное самопринятие как фактор развития гуманистических качеств личности будущих психологов : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.13. Красноярск : Сиб. гос. технол. ун-т., 2006. 19 с.

6. Зверева Р.Г. Особенности развития эмоционального интеллекта студентов-психологов на этапе профессионального становления в вузе // Вестник Университета Российской академии образования. 2023. № 2. С. 42–52.

7. Оксина И.Ю., Черонка В.Р. Эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость студентов // Международный журнал гуманитарных и социальных наук: Психологические науки. 2024. № 8-2 (95). С. 104–107.

8. Двойнин А.М., Данилова Г.И. Эмоциональный интеллект и рефлексивность студентов-психологов // Вестник ПСТГУ IV: Педагогика. Психология. 2012. Вып. 1 (24). С. 121–134.

9. Климов Е.А. Введение в психологию труда. Москва : Академия, 2004. 334 с.

10. Посталюк Н.Ю., Прудникова В.А. Профессионально важные качества специалиста: методологические подходы, модели, российские практики развития // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 3 (39). С. 86–94.

11. Петровская Т.Ю., Перевозкина Ю.М. К вопросу о профессионально важных качествах психологов как детерминантах успешности профессиональной деятельности // СМАЛЬТА. 2021. № 2. С. 22–29.

12. Бозаджиев В.Л. Профессионально значимые качества личности психолога-консультанта // Успехи современного естествознания. 2008. № 9. С. 73–73.

13. Бозаджиев В.Л. К вопросу о психологической готовности к профессиональной деятельности // Международный журнал экспериментального образования. 2010. № 7. С. 98–99.

References

1. Shadrikov V.D. Problems of Systemogenesis of Professional Activity. Moscow : Logos, 2007. 189 p. (In Russ.).

2. Odintsova M.A., Raskhodchikova M.N., Kuzmina E.I. Professionally Important Qualities of Psychologists in Modern Foreign Research // Modern Foreign Psychology. 2024. Vol. 13, No. 4. P. 151–162. (In Russ.).

3. Zhdanova S.P. Psychological support for the professional development of psychology students : abstract of the dissertation. … kand. Psychological sciences : 19.00.07. Tomsk : Yaroslav. state Pedagogical University K.D. Ushinsky University, 2007. 23 p. (In Russ.).

4. Braziera D. Carl Rogers and his followers: psychotherapy on the threshold of the 21st century. Moscow : Kogito-Center, 2005. 305 p. (In Russ.).

5. Kolkova S.M. Unconditional self-acceptance as a factor in the development of humanistic personality traits of future psychologists : abstract of the dissertation. ... kand. Psychological Sciences : 19.00.13. Krasnoyarsk : Siberian State Technical University. University, 2006. 19 p. (In Russ.).

6. Zvereva R.G. Features of the development of emotional intelligence of psychology students at the stage of professional formation at the university // Bulletin of the University of the Russian Academy of Education. 2023. No. 2. P. 42–52. (In Russ.).

7. Oksina I.Yu., Cheronka V.R. Emotional intelligence and stress resistance of students // International Journal of Humanities and Social Sciences: Psychological Sciences. 2024. No. 8-2 (95). P. 104–107. (In Russ.).

8. Dvoinin A.M., Danilova G.I. Emotional Intelligence and Reflexivity of Psychology Students // Vestnik PSTGU IV: Pedagogy. Psychology. 2012. Issue 1 (24). P. 121–134. (In Russ.).

9. Klimov E.A. Introduction to the Psychology of Labor. Moscow : Akademiya, 2004. 334 p. (In Russ.).

10. Postalyuk N.Yu., Prudnikova V.A. Professionally Important Qualities of a Specialist: Methodological Approaches, Models, and Russian Development Practices // Professional Education in Russia and Abroad. 2020. No. 3 (39). P. 86–94. (In Russ.).

11. Petrovskaya T.Yu. Perevozkina Yu.M. On the Question of Professionally Important Qualities of Psychologists as Determinants of Professional Success // SMALTA. 2021. No. 2. P. 22–29. (In Russ.).

12. Bozadzhiev V.L. Professionally Significant Personal Qualities of a Counseling Psychologist // Advances in Modern Natural Sciences. 2008. No. 9. P. 73–73. (In Russ.).

13. Bozadzhiev V.L. To the question of psychological readiness for professional activity // International journal of experimental education. 2010. No. 7. P. 98–99. (In Russ.).

Информация об авторах

Н.Г. Григорьева – доктор педагогических наук, профессор;
Т.А. Скурлатова – студент.

Information about the authors

N.G. Grigorieva is Doctor of Sciences (Pedagogical), Professor;
T.A. Skurlatova is student.

Вклад авторов: Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 127–132
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 127–132

Научная статья
УДК 159. 9:316.6
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-127-132

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И АНТИЦИПАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

Елена Викторовна Гончарова[1], **Анна Сергеевна Брусилова**[2]

[1]Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия, Gelvic_777@mail.ru, https://elibrary.ru/itembox_items.asp?id=935976

[2]Научно-практический центр «Кринамед», Хабаровск, Россия, anyabusivaya@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь профессионального выгорания и антиципационных способностей у работников железнодорожного транспорта. Доказана взаимосвязь сформированных антиципационных способностей профессионалов с низким уровнем эмоционального истощения, деперсонализацией и редукцией личностных достижений. Выявлены отличия в симптоматике профессионального выгорания и антиципационных способностях у жителей различных поселений.

Ключевые слова: антиципационные способности, профессиональное выгорание, эмоциональное истощение, профессионал, личность

Original article

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL BURNOUT AND ANTICIPATORY ABILITIES OF PROFESSIONALS

Elena V. Goncharova[1], **Anna S. Brussilova**[2]

[1]Pacific National University, Khabarovsk, Russia, Gelvic_777@mail.ru, https://elibrary.ru/itembox_items.asp?id=935976

[2]Research center «Krinamed», Khabarovsk, Russia, anyabusivaya@gmail.com

Abstract. The article examines the relationship between professional burnout and anticipatory abilities among workers in the railway transport sector. The relationship between formed anticipatory abilities and a low level of emotional exhaustion, depersonalization and reduction of personal achievements is proven. Differences in the symptoms of professional burnout and anticipatory abilities among residents of different settlements are revealed.

Keywords: anticipatory abilities, professional burnout, emotional exhaustion, professional, personality

Введение

Современные социально-экономические условия профессиональной деятельности с её вызовами и многочисленными требованиями, связанные с непониманием собственных эмоциональных состояний работниками и низкой рефлексией их профессионального опыта, приводят к профессиональному выгоранию и оттоку из профессии.

Научный интерес к синдрому профессионального выгорания обусловлен нарастанием проблем, негативно влияющих на самочувствие и эффективность труда работников, их отношение к окружающим, к постановке профессиональных целей и смыслу жизни.

В зарубежной психологии проблема профессионального выгорания исследовалась Дж. Фрейденбергом, Б. Перлманом, Е. Хартманом, К. Маслач, С.Н. Джексон. В отечественной психологии интерес к данному явлению появился в конце 80-х гг. XX в. и связан с исследованиями В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орел, Е.С. Старченковой, Т.В. Форманюк и др.

В исследовании проблемы профессионального выгорания мы опираемся на труды К. Маслач, согласно которой выгорание – реакция, состояние, порожденное стрессом, приводящие к эмоциональному отчуждению от субъектов взаимодействия, негуманному отношению к ним, снижению эффективности в деятельности.

Трехкомпонентная модель К. Маслач и С. Джексон рассматривает профессиональное выгорание как синдром, включающий три взаимосвязанных компонента:

– эмоциональное истощение как чувство перенапряжения, эмоционального опустошения, усталости, возникающее в результате длительного воздействия стрессовых факторов на рабочем месте;

© Гончарова Е.В., Брусилова А.С., 2025

– деперсонализация как проявление циничного отношения к коллегам и профессиональным задачам;

– редукция личных достижений как снижение удовлетворенности результатами своей профессиональной деятельности, рост чувства некомпетентности, неуверенности [1].

А. Лэнгле рассматривает выгорание как утрату ценности и смысла профессиональной деятельности. Согласно автору, выгорание возникает в результате несоответствия между ценностями человека и требованиями профессиональной среды, что приводит к чувству бессмысленности и отчужденности. Работник утрачивает контакт с собственными чувствами и потребностями, становится неспособным получить профессиональное удовлетворение [2].

В.В. Бойко связывает выгорание с психологической защитой, подавляющей эмоции на психотравматическое воздействие. Выгорание приобретается в процессе профессиональной деятельности и выступает как некий паттерн поведения, позволяет расходовать собственные ресурсы более рационально, экономично. Выполняя функции защиты психики от травмирующего воздействия стрессоров, с одной стороны, и неким механизмом, тормозящим выполнение профессиональных обязанностей и ухудшающим межличностное взаимодействие, с другой [3].

Эмоциональное выгорание развивается постепенно и состоит из нескольких стадий:

– *напряжения*, характеризуется нарастанием эмоционального напряжения, раздражительности, тревожности;

– *резистенции*, характеризуется снижением вовлеченности в профессиональную деятельность, дистанцированием, формальным подходом;

– *истощения*, характеризуется опустошенностью физических, когнитивных и эмоциональных ресурсов работника.

Н.Е. Водопьянова относит профессиональное выгорание к личностным деформациям, возникающим под воздействием длительных профессиональных стрессов [4].

Интерес к личностным факторам, влияющим на развитие синдрома профессионального выгорания профессионала, в научной литературе представлен недостаточно. Уязвимость к выгоранию связана с низкой стрессоустойчивостью, перфекционизмом, чертами характера, мотивацией, адаптивными способностями и др. [5].

Нас заинтересовала взаимосвязь антиципационных способностей личности профессионала и симптомов профессионального выгорания у работников железнодорожного транспорта.

Предвидеть результаты собственной деятельности, прогнозировать риски и регулировать поведение позволяют антиципационные способности личности. Антиципационные способности рассматриваются в психологической литературе как способность предвосхищать, экстраполировать, предвидеть результаты действий. Антиципация как научный термин соотносится с такими понятиями, как прогностическая компетентность (В.Д. Менделевич), предупредительная деятельность (И.П. Павлов), прогнозирование (Л.А. Регуш), предвосхищение, опережение и др.

В русле системного подхода антиципация как базовая часть антиципационных способностей рассматривается как системное психическое свойство, проявляющееся на различных уровнях, имеющее определенные функции и взаимообусловленные уровни (Б.Ф. Ломов, Е.Н. Сурков, Е.А. Сергиенко. Антиципация проявляется как способность человека действовать и принимать решения с определенным временно-пространственным упреждением в отношении ожидаемых будущих событий [6].

В рамках деятельностного подхода антиципация рассматривается как эффект, предвосхищающий действие: «аппарат опережения повторяющихся явлений внешнего мира» (П.К. Анохин), «модель потребностного будущего» (Н.А. Бернштейн), «психологическая однозначность в автоматических действиях, основанных на процессах памяти» (И.М. Сеченов, И.П. Павлов), «опережающее отражение» (В.М. Русалов) [7].

С позиций личностного подхода антиципация рассматривается как свойство или ресурс личности: экстраполяция себя в будущее (К.А. Абульханова–Славская), прогностические способности прошлого–настоящего–будущего (Е.И. Головаха и А.А. Кроник), адаптационное свойство, упреждающее будущее (С.Т. Посохова) [8].

Акмеологический подход рассматривает данный феномен как условие развития специалиста в профессиональной деятельности: прогнозирование в педагогической среде (Л.А. Регуш, Т.В. Корнилова, Н.Л. Сомова), прогнозирование в психолого-педагогической деятельности (А.А. Деркач), антиципационные способности (В.Д. Менделевич) [9].

В профессиональной деятельности специалисту необходимо умение аккумулировать внутренние ресурсы личности, коммуникативные способности, прогностические способности с целью совершенствования себя в профессии, регуляции деятельности и адаптации к ней.

В.Д. Менделевич вводит понятие «антиципационная состоятельность» как способность точно и правильно понимать действия и намерения окружающих людей, предугадывать их поступки, планировать и прогнозировать свою деятельность. Антиципационная состоятельность проявляется как сформированный уровень прогностических способностей, позволяющий профессионалу критически осмысливать риски с целью предупреждения последствий в профессиональной деятельности. Антиципационная состоятельность личности профессионала проявляется в способности предвосхищать не только ход событий, но и собственные реакции, действуя с пространственно-временным упреждением [10].

В.В. Давыдова выделяет уровни развития антиципационных способностей профессионала:

– оперативный уровень – реализуется на уровне текущей деятельности. Специалист способен предвидеть и реагировать на ситуации, происходящие в краткосрочной перспективе, опираясь на шаблонные сценарии, инструкции, элементарные аналитические действия;

– тактический уровень – реализуется в среднесрочной перспективе, базируется на аналитических навыках специалиста осмысливать разные ситуации, рефлексии опыта, способности прогнозировать и управлять рисками;

– стратегический уровень – реализуется в долгосрочной перспективе профессиональной деятельности, связан с прогнозированием и построением множества сценариев. Специалист обладает развитым системным мышлением, способен учитывать множество переменных, влияющих на будущее. Когнитивные навыки включают стратегическое мышление, способность к инновационному и креативному мышлению [11].

Поиск взаимообусловленности антиципационных способностей личности профессионала и профессионального выгорания определил цель исследования.

Выборка исследования. В исследовании приняли участие 100 работников железнодорожного транспорта (50 мужчин и 50 женщин) в возрасте от 19 до 49 лет (средний возраст 26,5 лет). 50 человек проживают в г. Хабаровске и 50 человек проживают в п. Сковородино Амурской области. Отбор участников исследования осуществлялся рандомно. Сбор данных осуществлялся посредством онлайн-анкетирования с использованием платформы Google Forms.

Исследование опиралось на следующие психодиагностические методики:

Методика «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, К. Джексон), адаптированная Н.Е. Водопьяновой [4].

Тест антиципационных способностей (прогностической компетентности) (В.Д. Менделевич) [12].

Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности (ДОРС) (А. Леонова, С. Величковская). (Модифицированная версия BMSII H.E. Plath, P. Richter) [13].

Для обработки полученных данных использовались методы статистического анализа с применением программного пакета SPSS Statistics: описательная статистика, непараметрические методы: корреляционный анализ Спирмена, критерий Манна–Уитни. Результаты описательной статистики представлены в табл. 1.

Таблица 1

Описательная статистика исследуемых параметров

Параметр	Выборка	Среднее	Стандартное отклонение
Эмоциональное истощение	100	21,5	6,2
Деперсонализация	100	8,9	3,1
Редукция личностных достижений	100	31,7	4,8
Общие антиципационные способности	100	260,2	33,5
Личностно-ситуативные способности	100	85,1	12,3
Пространственные способности	100	72,4	9,8
Временные способности	100	68,7	11,5
Монотония	100	18,7	3,9
Психическое пресыщение	100	19,3	5,5
Напряженность (стресс)	100	18,5	4,1
Утомление	100	18,9	3,1

Анализ показателей асимметрии и эксцесса результатов выявил распределение результатов, отличающееся от нормального. Средние значения характеризуют выраженность показателей по всей группе, стандартные отклонения демонстрируют изменчивость признака и разброс относительного среднего значения.

Для выявления взаимосвязей профессионального выгорания с антиципационными способностями и состояниями сниженной работоспособности был проведен корреляционный анализ Спирмена. Выбор непараметрического метода рангового коэффициента обусловлен тем, что распределение показателей отличается от нормального. Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты корреляционного анализа Спирмена

Показатель	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений	Личностно-ситуативные способности	Пространственные способности	Временные способности	Монотония	Психическое пресыщение	Напряженность/ стресс	Утомление
ОАС	-0.45 *	-0.38*	0.52 *	–	–	–	-0.20	-0.25	-0.30	-0.32
ЭИ	–	–	–	-0.40 *	-0.35 *	-0.30	0.62 *	0.71 **	0.78 **	0.81 **
Д	–	–	–	-0.30	-0.25	-0.20	0.35 *	0.40 *	0.50 **	0.55 **
РЛД	–	–	–	0.35 *	0.30	0.25	-0.40 *	-0.45 *	-0.55 **	-0.60 **
М	–	–	–	–	0.45 *	0.40 *	–	–	–	–

Примечание – **корреляция значима на уровне $p \le 0,01$; *корреляция значима на уровне $p \le 0,05$; ОАС – общие антиципационные способности; ЭИ – эмоциональное истощение; Д – деперсонализация; РЛД – редукция личностных достижений; М – монотония.

Анализ результатов эмпирического исследования выявил статистически значимую связь между профессиональным выгоранием и антиципационными способностями у работников железнодорожного транспорта. Установлено, что высокие антиципационные способности у работников железнодорожного транспорта сопряжены с низким уровнем эмоционального истощения ($r = -0,45$), низкой деперсонализацией ($r = -0,38$) и высоким уровнем редукции личностных достижений ($r = 0,52$) (данная шкала характеризуется обратной интерпретацией). Сформированные навыки прогнозирования, планирования и предвидения всевозможных исходов позволяют работникам управлять динамикой работоспособности, распределять профессиональные задачи и ресурсы для их выполнения, оставаясь эмоционально сохранными и включенными в коллективную деятельность, воспринимать себя как компетентного и успешного профессионала.

Установлена тесная обратная связь эмоционального истощения с личностно-ситуативными антиципационными способностями ($r = -0,40$) и пространственными антиципационными способностями ($r = -0,35$). Можем предположить, что несформированные способности предвидения последствий своих действий и прогнозирования средовых изменений взаимосвязаны с высоким уровнем профессионального выгорания. Данное предположение подтверждается тесной прямой взаимосвязью эмоционального выгорания с компонентами сниженной работоспособности: монотонией, утомлением, стрессом. Выявлена прямая взаимосвязь редукции личностных достижений и личностносто-ситуативных антиципационных способностей, а также прямая взаимосвязь монотонии с пространственными и временными антиципационными способностями.

Таким образом, результаты позволяют предположить, что низкая антиципационная состоятельность профессионалов взаимосвязана с профессиональным выгоранием: чем сильнее работник чувствует себя эмоционально истощенным, тем чаще он испытывает чувство рутины и скуки в работе, перегруженность информацией, тревоги и нервного напряжения, а также физической и психической усталости. Состояния сниженной работоспособности тесно связаны с эмоциональным истощением и могут играть важную роль в формировании и развитии профессионального выгорания.

Следовательно, полученные результаты убедительно свидетельствуют о том, что антиципационные способности играют важную роль в поддержании психоэмоционального благополучия и сохранении работоспособности работников железнодорожного транспорта, а их развитие может выступать в качестве эффективной стратегии профилактики профессионального выгорания.

Для сравнения результатов работников железнодорожного транспорта разных поселений (г. Хабаровск, $n = 50$, п. Сковородино, $n = 50$) был проведен анализ с использованием непараметрического критерия Манна–Уитни при $p \le 0,05$. Результаты представлены в табл. 3.

Различия между городскими и сельскими работниками железнодорожного транспорта статистически значимы. Как следует из табличных результатов, работники сельского поселения испытывают более сильное профессиональное выгорание, выражающееся в более негативном отношении к профессиональным обязанностям, коллегам, истощении, опустошенности, низкой профессиональной компетентности. Компоненты сниженной работоспособности также более выражены у сельских работников, что выражается в усталости от чрезмерной физической и информационной

нагрузки, стрессе, ощущении однообразия и рутины. Ненормированный рабочий график, ночные смены, физические нагрузки и отсутствие вариативности производственных задач и компенсации ресурсов в сельской местности приводят к хронической усталости, снижению продуктивности, эмоциональной неустойчивости. Способность прогнозировать у данных работников выражена также ниже, что, в свою очередь, может приводить к увеличению числа производственных ошибок и аварий.

Таблица 3

Результаты исследования

Показатель	Группа	Средний ранг	U-значение	p-уровень
Шкала выгорания				
Эмоциональное истощение	Хабаровск	45,2	320,5	0,002
	Сковородино	55,8		
Деперсонализация	Хабаровск	43,6	290,0	0,001
	Сковородино	57,4		
Редукция личных достижений	Хабаровск	58,1	280,5	0,001
	Сковородино	42,9		
Шкала антиципации				
Общая антиципация	Хабаровск	60,3	210,0	<0,001
	Сковородино	40,7		
Личностно-ситуативные способности	Хабаровск	58,5	230,5	0,003
	Сковородино	42,5		
Пространственные способности	Хабаровск	52,1	350,0	0,045
	Сковородино	48,9		
Временные способности	Хабаровск	51,3	310,0	0,020
	Сковородино	47,5		
Шкала ДОРС				
Монотония	Хабаровск	44,0	310,0	0,001
	Сковородино	56,0		
Психическое пресыщение	Хабаровск	42,8	295,5	0,001
	Сковородино	57,2		
Напряжение/ стресс	Хабаровск	43,5	300,0	0,001
	Сковородино	56,5		

Антиципационные способности более сформированы у горожан, что позволяет специалистам прогнозировать последствия своих профессиональных действий, четче ориентироваться в производственных процессах и его динамике, своевременно принимать решения, позволяющие выдерживать производственный темп и обязательства. Развитые антиципационные способности содействуют снижению эмоционального истощения и деперсонализации, а также повышению чувства профессиональной эффективности. Это связано, вероятно, с тем, что горожане чаще прибегают к использованию когнитивных стратегий (планирование, оценка рисков) для преодоления профессионального напряжения, усталости, адаптации к монотонным видам труда. У некоторых работников заведена практика обращения к психологу за профессиональной помощью. Антиципационные способности выступают как значимый защитный фактор, снижающий риск выгорания. Работники эффективнее используют прогнозирование и планирование для управления производственным стрессом.

Следовательно, условия жизни и труда в сельской местности способствуют развитию профессионального выгорания. Влияние антиципационных способностей работников из сельской местности ослаблено из-за неблагоприятных условий труда, монотонии, хронического стресса, других внешних факторов. Даже при наличии прогностических способностей работники чаще сталкиваются с эмоциональным истощением и деперсонализацией.

Заключение

Антиципационные способности как предвосхищение и прогнозирование вероятных исходов с целью избегания травмирующих переживаний играют огромную роль в деятельности профессионала.

Антиципационная состоятельность личности профессионала проявляется как сформированный уровень прогностических способностей, позволяющий профессионалу критически осмысливать риски с целью предупреждения последствий в профессиональной деятельности, предвосхищать не только ход событий, но и собственные реакции, действуя с пространственно-временным опережением.

Антиципационные способности взаимосвязаны с профессиональным выгоранием у работников железнодорожного транспорта. В крупном городе с развитой инфраструктурой, позволяющей восполнять ресурсы, антиципационно состоятельные профессионалы способны совладать с выгоранием, в сельской местности внешние факторы нивелируют антиципацию.

Антиципационная состоятельность как сформированный уровень предвидения способна защищать психику от развития дисфункциональных состояний сниженной работоспособности, обеспечивая её целостность, адаптацию к условиям профессиональной деятельности и психологическую безопасность личности профессионала.

Психологическая помощь специалистами в разных средовых условиях должна быть дифференцированной.

Несмотря на статистически значимые результаты, исследование имеет ряд ограничений: отсутствие деления работников по полу, профессиональному стажу и специализации.

Перспектива исследования состоит в выявлении предикторов профессионального выгорания у работников железнодорожного транспорта на более расширенной выборке.

Список источников

1. Маслач К. Выгорание: многомерная перспектива. Москва : Изд-во института психотерапии, 2004. 147 с.
2. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа: теоретическое исследование // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3–16.
3. Бойко В.В. Психоэнергетика. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 416 с.
4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 336 с.
5. Болучевская В.В., Волчанский М.Е, Куликова Д.Н, Воронков Д.В. Влияние личностных особенностей специалистов экстремальных профессий на развитие профессионального выгорания // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. № 3, Т. 8. doi:10.15862/48PSMN320
6. Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. Антиципация в структуре деятельности. Москва : Наука, 1980. 279 с.
7. Сергиенко Е.А. Антиципация как принцип развития. Москва, 1997. 198 с.
8. Бехтер А.А., Гончарова Е.В. Феномен антиципации в контексте акмеологического развития специалиста // Акмеология. 2015. № 1(38). С. 32–38.
9. Регуш Л. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего. Санкт-Петербург : Речь, 2003. 352 с.
10. Менделевич В.Д., Соловьева С.Л. Неврозология и психосоматическая медицина. Москва, 2002. 603 с.
11. Картавая Е.С. Специфика структуры психического выгорания в профессиях субъект-субъектного и субъект-объектного типа : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2009. 25 с.
12. Менделевич В.Д. Тест антиципационных способностей // Социальная и клиническая психиатрия. 2003. № 3. С. 35–40.
13. Леонова А.Б., Величковская С.Б. Дифференциальная диагностика состояний сниженной работоспособности // Психология психических состояний / под ред. А.О. Прохорова. Вып. 4. Казань : ЦИТ, 2002. С. 326–343.
14. Белов В.И., Петрова И.В. Психологические особенности профессиональной деятельности работников железнодорожного транспорта, связанные с безопасностью движения // Психология и право. 2020. С. 140–152.
15. Рыков А.Ю. [и др.]. Анализ факторов профессионального выгорания у работников железнодорожного транспорта // Медицина труда и промышленная экология. 2018. С. 45–49.

References

1. Maslach K. Burnout: a multidimensional perspective. Moscow : Publishing House of the Institute of Psychotherapy, 2004. 147 p. (In Russ.).
2. Langle A. Emotional burnout from the perspective of existential analysis: a theoretical study // Questions of psychology. 2008. No. 2. P. 3–16. (In Russ.).
3. Boyko V.V. Psychoenergetics. St. Petersburg : Peter, 2008. 416 p. (In Russ.).
4. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. Burnout syndrome. Diagnostics and prevention. 2nd ed. St. Petersburg : Peter, 2008. 336 p. (In Russ.).
5. Boluchevskaya V.V., Volchansky M.E., Kulikova D.N., Voronkov D.V. Influence of personal characteristics of specialists of extreme professions on the development of professional burnout // The World of Science. Pedagogy and Psychology. 2020. No. 3. Vol. 8. doi:10.15862/48PSMN320 (In Russ.).
6. Lomov B.F., Surkov E.N. Anticipation in the Structure of Activity. Moscow : Nauka, 1980. 279 p. (In Russ.).
7. Sergienko E.A. Anticipation as a Principle of Development. Moscow, 1997. 198 p. (In Russ.).
8. Bekhter A.A., Goncharova E.V. The Phenomenon of Anticipation in the Context of the Acmeological Development of a Specialist // Akmeologiya. 2015. No. 1(38). P. 32–38. (In Russ.).
9. Regush L. Psychology of Forecasting: Advances in the Knowledge of the Future. Saint Petersburg : Rech, 2003. 352 p. (In Russ.).
10. Mendelevich V.D., Solovyova S.L. Neurosology and psychosomatic medicine. Moscow, 2002. 603 p. (In Russ.).
11. Kartavaya E.S. The specifics of the structure of mental burnout in subject-subject and subject-object type professions // Abstract of the dissertation of the candidate. psychological sciences. Yaroslavl, 2009. 25 p. (In Russ.).
12. Mendelevich V.D. Test of Anticipation Abilities // Social and Clinical Psychiatry. 2003. No. 3. P. 35–40. (In Russ.).
13. Leonova A.B., Velichkovskaya S.B. Differential Diagnostics of States of Reduced Performance // Psychology of Mental States / edited by A.O. Prokhorov. Issue 4. Kazan : CIT, 2002. P. 326–343. (In Russ.).
14. Belov V.I., Petrova I.V. Psychological Features of the Professional Activity of Railway Transport Workers Related to Traffic Safety // Psychology and Law. 2020. P. 140–152. (In Russ.).
15. Rykov A.Yu. [et al.]. Analysis of Factors of Professional Burnout in Railway Transport Workers // Occupational Medicine and Industrial Ecology. 2018. P. 45–49. (In Russ.).

Информация об авторах

Е.В. Гончарова – кандидат психологических наук, доцент;

А.С. Брусилова – психолог.

Information about the authors

E.V. Goncharova is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor.

A.S. Brusilova is a psychologist.

Статья поступила в редакцию 01.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 133–141
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 133–141

Научная статья
УДК 316.6
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-133-141

ВЗАИМООЦЕНКА КАК МЕТОД ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАМКАХ СОЦИОЭМОЦИОНАЛЬНОГО ДИСКУРСА

Ольга Георгиевна Злобина[1] ✉, **Юлия Николаевна Карякина**[2]

[1, 2]Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I, Санкт-Петербург, Россия

[1]olga_zlobina@list.ru✉, https://orcid.org/0000-0002-7703-7739

[2]julkaryakina@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0002-6632-6447

Аннотация. В статье представлены результаты исследования, направленные на разработку рубрики и критериев для взаимооценки устных сообщений студентов технического вуза. Рубрика и набор критериев разрабатывались для взаимооценивания устных высказываний и презентаций по изучаемой специальности. Устное высказывание или презентация представляют собой элементы студенто-ориентированного обучения, где студент является центром образовательного процесса, сам создает знания, привносит в процесс обучения свои уникальные концептуальные и когнитивные ресурсы. Статья рассматривает взаимооценку как метод для создания комфортной психологической образовательной среды в коллаборативном обучении. По результатам апробации критериев взаимооценивания и последующего опроса студентов показано, что взаимооценка является перспективным методом, способствующим формированию коммуникативных профессионально-ориентированных компетенций, а также развитию психоэмоциональных компетенций, навыков саморегуляции и социальной адаптации. Рекомендованы дальнейшие исследования по внедрению метода взаимооценки в системе высшего образования.

Ключевые слова: рубрики и критерии оценки, взаимооценка, студенто-ориентированное обучение, коллаборативное обучение, устные высказывания и презентации, студенты технических специальностей

Original article

PEER ASSESSMENT AS A FEEDBACK METHOD FOR DEVELOPING COMMUNICATIVE PROFESSIONALLY-ORIENTED COMPETENCIES WITHIN THE FRAMEWORK OF SOCIO-EMOTIONAL DISCOURSE

Olga G. Zlobina[1]✉, Julia N. Karyakina[2]

[1, 2]Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University, St. Petersburg, Russia

[1]olga_zlobina@list.ru✉, https://orcid.org/0000-0002-7703-7739

[2]julkaryakina@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0002-6632-6447

Abstract. The article presents the findings of a study aimed at designing a grading rubric and criteria for peer assessment of oral communication among students at a technical university. The rubric and set of criteria were developed specifically for peer assessment of oral discussions and presentations related to the students' chosen field of study. Oral discussions and presentations are elements of student-centered learning, where the student becomes the focal point of the educational process, actively constructing knowledge and bringing their unique conceptual and cognitive assets to the learning experience. The article explores peer assessment as a tool for fostering a supportive and psychologically comfortable learning environment within collaborative educational settings. The findings from the evaluation of the criteria for peer assessment and the subsequent student survey indicate that peer assessment is a promising approach that fosters the development of both communicative and professionally oriented competencies. Moreover, it contributes to the enhancement of psycho-emotional skills, self-regulatory abilities, and social adaptability. It is therefore recommended to conduct further research into the implementation of peer assessment in higher education.

Keywords: rubrics and assessment criteria, peer assessment, student-centred learning, collaborative learning, oral discussions and presentations, students of technical specialities

Введение

Процесс обучения студентов технических специальностей в вузе предполагает овладение универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями в целях выполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов.

© Злобина О.Г., Карякина Ю.Н., 2025

Достижение требуемых образовательных результатов зависит от разнообразных параметров, влияющих на академический успех, а психоэмоциональные факторы в этом процессе имеют немаловажное значение, поскольку оказывают непосредственное воздействие на эффективную социализацию будущего специалиста. Исследователи рассматривают коллаборативное обучение в вузе как элемент эффективной социализации, который предполагает умение студентов строить взаимоотношения с окружающими, учит самостоятельности, ответственности, чувству такта и т.д. Следует отметить, что в коллаборативной среде обучающиеся развиваются как в социальном, так и в эмоциональном плане, т.е. имеют возможность защищать и представлять свои идеи, обмениваться мнениями, принимать активное участие во взаимооценивании и оценивании самих себя.

В рамках коллаборативного обучения актуальным является метод взаимооценки (Peer Assessment) как один из способов оценивания. Взаимооценка способствует:

– повышению успеваемости обучающихся в овладении необходимыми навыками и умениями;

– обеспечению эффективного механизма поддержки студентов, такого как обратная связь (студент-студент), т.е. взаимооценке друг друга;

– овладению эффективным способом оценивания в студенто-ориентированном обучении.

Взаимооценка предполагает, что студенты сами участвуют в оценке результатов своего обучения, берут на себя ответственность за прогресс в освоении нового материала, в противоположность традиционной оценке студентов преподавателем.

Взаимооценка фокусируется на росте и саморазвитии, мотивирует, делает обучение эффективным и современным, что, в свою очередь, положительно повлияет на процесс обучения в целом и в дальнейшем на социализацию и адаптацию будущего специалиста.

В этой связи цель нашей работы заключалась в создании комфортной психологической образовательной среды посредством применения метода взаимооценки на занятиях по иностранному языку в рамках студенто-ориентированного обучения.

Для реализации данной цели были поставлены следующие задачи:

– разработать совместно со студентами рубрику с критериями оценки для устных высказываний по изучаемой специальности;

– апробировать разработанную рубрику и критерии взаимооценки в учебной аудитории;

– получить обратную связь от студентов после апробации метода взаимооценки посредством проведения опроса.

Обзор литературы

В зарубежной литературе широко представлены такие академические понятия, как обратная связь (студент-студент) и взаимооценка. По данным иностранных исследователей, наличие обратной связи в процессе обучения помогает студентам добиться большего успеха и получить лучший конечный результат [1].

Отсутствие диалога между преподавателем и студентом, а также между студентами в группе приводит к потере интереса и разочаровывает в учебе. Наиболее эффективно улучшает обучение обратная связь, когда студенты четко понимают критерии, по которым их работа будет оцениваться, способны определить их текущий уровень достижений, получают информацию о том, как восполнить пробелы и исправить ошибки [2].

Литературные данные свидетельствуют о том, что формирующее оценивание как один из видов оценки улучшает академические результаты учащихся. Формирующее оценивание должно быть основано на обратной связи, получаемой от преподавателя и студентов, обучающихся вместе, что способствует пониманию требований и стандартов обучения [3].

Метод взаимооценки, когда в обратную связь и процесс формирующего оценивания вовлечены сами студенты, пользуется популярностью в западной системе образования. В процессе взаимооценки студенты имеют возможность более эффективно актуализировать, обобщить изученный материал и применить его на практике. Этот метод формирует у студентов 4К: креативность, критическое мышление, кооперацию и коммуникативность – навыки, необходимые студентам в их будущей карьере [4].

Концепция 4К впервые появилась в США еще в 50-х гг. прошлого столетия в сфере подготовки военных специалистов, когда оказалось очевидным, что для эффективной подготовки, помимо овладения только так называемыми hard skills (основными навыками для данной специальности), необходимы еще и soft skills – умение взаимодействовать с коллегами и клиентами. Безусловно, термины hard skills и soft skills пришли к нам из сферы IT, но сейчас прочно закрепились в практике преподавания [5].

Взаимооценка связана с диалогической обратной связью, социальными и культурными особенностями обучающихся, когда в процессе обучения посредством обсуждения и конструктивной дискуссии генерируется требуемый результат. Учащиеся положительно воспринимают взаимооценивание, учатся ценить и уважать чужое мнение, взаимодействовать, сотрудничать, договариваться, приходить к общему решению. Участвуя в форми-

рующей обратной связи со своими сверстниками, студенты развивают когнитивные навыки, необходимые для профессиональной деятельности.

Положительный эффект взаимооценки по сравнению с оценкой, выставляемой преподавателем, описан в литературе. Оценка, полученная от сверстников, обычно выше, чем профессиональная оценка преподавателя, и способствует повышению мотивации, улучшению успеваемости в дальнейшем. Результаты исследований показывают, что взаимооценка неоднозначна и меняется в зависимости от возраста и уровня развития обучающихся [6].

Обратная связь со стороны сверстников – это процесс обучения посредством диалога и дискурса, которые являются платформой для совместного конструирования эффективной стратегии обучения. Взаимооценка побуждает студентов играть активную роль в саморегулировании своего собственного обучения, контролировать прогресс освоения предмета, поддерживать критическое мышление. Студенты совместно учатся друг у друга через дискурсивное взаимодействие, что согласуется с теорией обучения социального конструктивизма [7].

Согласно теории социального конструктивизма Л.С. Выготского процесс обучения носит социальный характер, и отделить процесс обучения от его социального контекста невозможно [8].

Известно, что высшие психические функции имеют социальный генезис: «…все высшие психические функции появляются вначале как интерпсихические (внешнепсихические) функции, развернутые в отношениях между взрослым и ребенком, а на втором этапе они проявляются как интрапсихические, т.е. внутренние функции. Таким образом, все высшие психические функции вначале существуют как развернутые формы взаимодействия взрослого и ребенка, а затем, сворачиваясь, превращаются в индивидуальные психические функции» [9].

Социальный конструктивизм подчеркивает важность диалога, посредством которого происходит обмен идеями, их оценка и развитие. По мнению Л.С. Выготского, язык играет ключевую роль в развитии мышления, «когнитивные и коммуникативные функции языка являются основой для новых и высших форм активности обучающихся» [8]. В данном контексте социальный дискурс играет важную роль в развитии когнитивных функций и построении новых знаний. Социоэмоциональный дискурс создает атмосферу взаимного доверия, позволяет проводить углубленные и конструктивные обсуждения [10; 11].

Важную роль в развитии когнитивных функций и построении новых знаний играет ориентированная на студента парадигма образовательного процесса. Ориентированное на студентов обучение устанавливает взаимосвязь между обучением, преподаванием и развитием. Это целый образовательный процесс, включающий в себя гибкое обучение, эмпирическое обучение и самостоятельное обучение. Термин «студенто-ориентированное обучение» также связан с работами Жана Пиаже (Jean Piaget), который описывал процесс обучения, в котором акцент делается на самостоятельном и активном участии детей в процессе обучения [12].

Некоторые особенности обучения по теории Пиаже следующие: фокус на процессе мышления и обучения, а не на его конечном продукте; представление задач, которые требуют логического аналитического мышления; индивидуальная подготовка, учёт индивидуальных различий в развитии детей [13].

В теории обучения Пиаже можно выделить несколько подходов. Конструктивистский подход, при котором Пиаже подчеркивает важность построения знаний посредством активного взаимодействия с учителем и окружающей средой. Конструктивистский подход побуждает студентов исследовать, экспериментировать и открывать концепции самостоятельно. Подход соответствия заданий и уровня развития, при котором учитель должен адаптировать свои методы обучения и материалы, чтобы соответствовать когнитивным способностям и этапам развития студентов. При этом подходе следует использовать стадии когнитивного развития Пиаже (сенсомоторное, предоперационное, конкретное оперативное и формальное оперативное). Подход «строительные леса», или скаффолдинг, при котором преподаватель должен предоставить студентам поддержку и опору. Постепенно преподаватель должен снизить уровень помощи по мере развития понимания и навыков обучающегося. По словам Пиаже, «…сотрудничество способствует социальному взаимодействию, что важно для когнитивного развития. Студенты могут обмениваться идеями, оспаривать мнение друг друга и создавать свое понимание посредством обсуждения и переговоров». Подход рефлективного мышления предполагает, что преподаватель должен развивать метакогнитивные навыки, включив размышления и самооценку в процесс обучения [14].

По данным Виктории Поениц и Фабиана Романа (2020), познание зависит от нейронных механизмов, связанных с восприятием и оценкой определенных типов стимулов, и эти механизмы участвуют в формировании сложных представлений о социокультурной среде. Поведенческие последствия познания выражаются, в том числе, и в эмоцио-

нальных взаимодействиях с окружающей средой. Следовательно, процесс познания призван формировать психоэмоциональные компетенции, эмпатию, навыки саморегуляции [15]. Дефицит способности к психоэмоциональной регуляции может привести к проблеме социальной адаптации и быть фактором риска академической неуспеваемости. Кроме того, неспособность учащихся к саморегуляции приводит к проблемам во взаимодействии с другими учащимися и дисфункциям в будущей профессиональной и социальной жизни [16].

Эффективной профилактикой такого рода последствий служит обучение навыку взаимооценки – методу, который позволяет обучающимся адаптироваться к образовательной среде и социальному окружению. Несколько авторов пришли к выводу, что положительные эмоции и поддержка окружающих улучшают результаты обучения [17–19], а отрицательные эмоции, такие как беспокойство и страх, имеют противоположный эффект [20].

Успех студентов формируется различными типами мотивации – от внешних стимулов до внутреннего интереса. Согласно исследованию Дж. Говарда и др. (2021) внутренняя мотивация тесно связана с академическим успехом студентов и их благополучием. Студенты, имеющие заинтересованность и получающие удовольствие от процесса обучения, как правило, достигают более высокой успеваемости [21].

Влияние психологических факторов, таких как мотивация, психическое и физическое здоровье, баланс между работой и личной жизнью и беспокойство по поводу академического успеха, давно признано чрезвычайно важным для понимания достижений студентов в учебе. Известно, что беспокойство в классе, страх и тревога напрямую отражаются на индивидуальных способностях к обучению и прогрессе студентов [22–25].

Цель эффективного обучения заключается в том, чтобы создать поддерживающую, позитивную и мотивирующую образовательную среду, которая будет способствовать академическим достижениям студентов [26].

Обогащение учебной программы привлекательным содержанием и внедрение новых методов, таких как взаимооценка, может побудить студентов изучать новый материал, связывать теоретические знания с практикой и реализовать свой полный академический потенциал.

В оценочных материалах по дисциплине «Иностранный язык» ПГУПС Императора Александра I содержатся задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы. Задания делятся на коммуникативно-ориентированные и профессионально-ориентированные и, среди прочего, предполагают подготовку устного сообщения и презентации о будущей специальности и профессии.

Такой вид работы, как устные презентации, помогает студентам работать совместно, сосредоточиться на конкретной области знаний. В рамках обучения иностранному языку в техническом вузе студентам рекомендуется делать устные сообщения по изучаемой специальности. В ходе работы над презентацией студенты должны искать решение для реальных профессиональных проблем, что способствует критическому и аналитическому мышлению, необходимому для успеха в XXI в.

Устные презентации развивают навыки и умения, необходимые будущим специалистам для участия в конференциях, симпозиумах, дискуссиях. Устные презентации являются полезным и эффективным способом повысить осведомленность студентов о навыках общения, учиться преодолевать психоэмоциональные дисфункции, эмоционально взаимодействовать с окружающими. Презентации студентов становятся важным элементом в обеспечении опыта позитивного обучения [27].

В процессе работы над презентацией и в целях снижения нервозности студентов следует побуждать к более глубокому изучению темы презентации, заучиванию шаблонных фраз и выражений. Применение метода взаимооценки заключается в данном случае в обсуждении сильных и слабых сторон докладчика, оценивается не только лексическая и грамматическая грамотность, но и ораторские навыки, использование пауз, зрительного контакта, языка жестов и наглядных визуальных средств. Наконец, чтобы стать хорошим оратором, следует стать хорошим и эффективным слушателем. Необходимо также развивать аналитические навыки аудирования [28].

Способность эффективно общаться в процессе презентации является одним из важных факторов, которые приводят к достижению успеха в сегодняшнем глобальном, конкурентном и быстро меняющемся мире. Компетентность в предоставлении эффективной устной презентации может быть необходимой для успешного академического, личного и профессионального развития [29–31].

Коммуникативно-компетентный оратор должен владеть рядом компетенций, которые опосредованно связаны с владением иностранным языком, а именно: 1) компетенцией дискурса, которая клас-

сифицируется как способность достичь профессиональной цели с использованием иностранного языка; 2) способностью использовать иностранный язык в различных социальных контекстах (социокультурная компетентность); 3) стратегической компетенцией – способностью использовать определенные стратегии, такие как жесты или язык тела, чтобы преодолеть ограничение в языковых знаниях. В целях снижения нервозности и развития уверенности в себе рекомендуется использовать невербальное общение и уметь расслабляться [32].

По данным ряда авторов, во время устного выступления аудитория воспринимает 7 % как слова – что вы говорите, 38 % – как вы это говорите (интонация, тон, ритм и т.д.), а 55 % – это язык вашего тела (выражения лица, жесты, осанка и т.д.) [33].

Благодаря обратной связи каждый докладчик может объективно судить о своем собственном уровне навыков и умений и найти свой собственный способ улучшения презентации, разработать план личных действий. Метод взаимооценки для оценивания презентаций является одним из перспективных, позволяющих установить «равенство между членами группы… открытость, доверие, заботу и взаимное уважение среди всех членов группы» [34].

При разработке рубрик для оценивания презентаций в литературных источниках предлагается использовать критерии PPP (Presentation, Practice, Production / Презентация, Практика, Воспроизведение) [35].

Материалы и методы

В 2024/25 учебном году на кафедре «Русский и иностранные языки» Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I проводился эксперимент по использованию метода взаимооценки при обучении студентов технических специальностей английскому языку. В эксперименте участвовали студенты 4-го курса, изучающие английский язык для специальных целей.

Цель эксперимента заключалась в разработке рубрики с критериями оценки для устных высказываний по специальности и её апробации в учебной аудитории.

Содержание рубрики и способы оценивания обсуждались и создавались студентами на аудиторном занятии и корректировались преподавателем. В ходе эксперимента студенты представляли подготовленные дома презентации и устные высказывания по изучаемой специальности. Время, отведенное на каждое устное высказывание, составляло 5 минут. После выступления каждого студента одногруппники обсуждали структуру высказывания, способ и эффективность подачи материала, делились общим впечатлением и заполняли таблицу ранее разработанной рубрики по оцениванию устных высказываний.

Результаты и обсуждение

В результате проведенного эксперимента была разработана рубрика и критерии оценивания устных высказываний / презентаций по специальности. Критерии, представленные в таблице, предлагаются для взаимооценки студентами друг друга.

При разработке критериев оценивания учитывались планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение компетенций УК-4.1.1, УК-4.2.1, УК-4.3.1 (Знает / Умеет / Владеет) основной профессиональной образовательной программы. Планируемые результаты обучения содержат следующие положения:

Обучающийся знает:

– лексические, грамматические и стилистические принципы построения устного и письменного высказывания на иностранном языке;

– правила и закономерности личной и деловой устной и письменной коммуникации.

Обучающийся умеет:

– применять на практике методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия в устной и письменной форме.

Обучающийся владеет:

– фонетическими, графическими, лексическими, грамматическими и стилистическими навыками чтения и перевода текстов в устной и письменной форме;

– правилами составления суждений в деловом общении на иностранном языке.

Таблица

Критерии оценивания устных высказываний по изучаемой специальности на английском языке

Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Вступление				
Методы привлечения внимания (Attention getter)	5	4	3	2
Значимость информации для целевой аудитории (Audience Relevance)	5	4	3	2
Доверие к оратору (Speaker Credibility)	5	4	3	2
Основная идея (Thesis)	5	4	3	2
Предварительный пересказ содержания речи (Preview of main points)	5	4	3	2

Окончание таблицы

Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Основная часть				
Основные факты (Main Points) / пункты презентации	5	4	3	2
Доказательство и его обоснование (Evidence and Support)	5	4	3	2
Источники информации (Sources)	5	4	3	2
Переходные слова/фразы (Transitions)	5	4	3	2
Заключение				
Сигнал (знак) о переходе к заключению (Signals conclusion)	5	4	3	2
Обзор цели /тезиса и основных положений (Reviews purpose/thesis and main points)	5	4	3	2
Запоминающееся заключение (Memorable close)	5	4	3	2
Ответы на вопросы	5	4	3	2
Подача материала				
Артикуляция и произношение	5	4	3	2
Язык тела, жесты	5	4	3	2
Поза и визуальный контакт	5	4	3	2
Соблюдение требований к подготовке презентации (6–6–6)/ (10–20–30) *	5	4	3	2
ИТОГО				
2 лучшие части презентации				
2 критерия, которые необходимо доработать в презентации				

Примечание – * Согласно правилу 6–6–6 в одной строчке маркированного списка не должно быть более шести слов, на одном слайде – не более шести маркированных строчек (маркеров), а также не следует использовать более шести слайдов с маркированным списком подряд в одной презентации.

Венчурный инвестор Гай Кавасаки предложил правило 10–20–30, которое касается визуальных аспектов презентации. Согласно этому правилу презентация должна содержать не более 10 слайдов, её длительность должна составлять не более 20 минут, а размер шрифта должен быть не менее 30 [36].

После применения студентами метода взаимооценки был проведен устный опрос в аудитории, который продемонстрировал положительное отношение участников эксперимента к новому виду работы. Студенты отметили, что метод взаимооценки помогает развивать навык аудирования и диалогической речи, способствует активному участию в работе на занятии, а не пассивному времяпрепровождению. Также респонденты сказали, что чувствовали себя комфортно на таком занятии, не боялись говорить на английском языке, более внимательно слушали друг друга. Участники эксперимента критически анализировали услышанное, оценивали положительные и отрицательные стороны представленного устного высказывания, учились друг у друга.

Студенты участвуют в процессе обучения наравне с преподавателем – обмениваются опытом, знаниями и информацией. При использовании метода взаимооценки формируются связи, основанные на принципах поддержки, взаимопомощи, взаимоконтроля и самоконтроля. При этом преподаватель выступает в таком обучении в роли фасилитатора образовательной среды.

Подобные виды взаимодействий развивают уверенность в себе, помогают ощутить собственную ценность и значимость, способствуют социализации и снятию психологического дискомфорта на занятиях по английскому языку.

Выводы

Применение метода взаимооценивания на занятиях по английскому языку создает благоприятную учебную среду, положительно влияет на психоэмоциональное состояние студентов, закладывает основу для открытого, гибкого и конструктивного диалога, снижает уровень тревожности обучающихся. Показано положительное влияние метода взаимооценки на индивидуальные траектории обучения студентов, их самореализацию как в учебном контексте, так и в общественной жизни. Участие студентов в формирующей взаимооценке оказалось полезным для развития разнообразных «мягких» навыков, которые помогут в их будущей карьере.

Взаимооценка позволяет наилучшим образом формировать важные профессиональные компетенции будущих специалистов, такие как способность вырабатывать собственные стратегии, планировать профессиональные решения, оценивать аргументы «за» и «против», работать в команде, анализировать профессиональную литературу. В этой связи критерии взаимооценки должны соответствовать возрасту студентов, учебной программе, учитывать поликультурную среду обучения и уровень владения иностранным языком.

Таким образом, взаимооценка в коллаборативном обучении является важным элементом Социоэмоционального дискурса, повышая эффективность реализации студенто-ориентированного обучения и создавая комфортную психологическую образовательную среду.

По мнению авторов, необходимы дальнейшие исследования по применению метода взаимооценки на разных уровнях образования, особенно в высшей школе.

Список источников

1. Price M., Handley K., Millar J., O'Donovan B. Feedback: All that effort, but what is the effect? Assessment & Evaluation in Higher Education. 2010. № 35(3). P. 277–289.

2. Moore C., Teather S. Special Issue Engaging students in peer review: Feedback as Learning. Issues in Educational Research. 2013. № 23(2). P. 196–211.

3. Li L., Liu X., Steckelberg A. L. Assessor or assessee: How student learning improves by giving and receiving peer feedback. British Journal of Educational Technology. 2009. № 41(3). P. 525–536.

4. Ngar-Fun L., Carless D. Peer feedback: the learning element of Peer Assessment // Teaching in Higher Education. 2016. № 11(3). P. 279–290.

5. Третьякова Г.В. Применение метода Peer Assessment в обучении английскому языку будущих экономистов-международников // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4(61). С. 394–398.

6. Double Kit S., McGrane Joshua A., Hopfenbeck Therese N. The Impact of Peer Assessment on Academic Performance: A Meta-analysis of Control Group Studies Educational Psychology Review. 2020. № 32. P. 481–509.

7. Ardill Nicholas. Peer feedback in higher education: student perceptions of peer review and strategies for learning enhancement. European Journal of Higher Education. 2025. URL: https://doi.org/10.1080/21568235.2025.2457466 (accessed: 01.07.2025).

8. Vygotsky L.S. Mind in society: The development of higher psychological process. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978. URL: http://ouleft.org/wp-content/uploads/Vygotsky-Mind-in-Society.pdf (accessed: 01.07.2025).

9. Выготский Л.С. Проблема культурного развития ребенка // Психология развития человека. Москва, 2005. 199 с.

10. Рафикова А.С. Роль Социоэмоционального дискурса в коллаборативном онлайн обучении // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10, № 5А. С. 136–141.

11. Рафикова А.С. Социальный конструктивизм и коллаборативное обучение Психологические науки // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2022. Vol. 5-1 (68). P. 165–168.

12. The Education Hub. 2019. URL: https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources (accessed: 01.07.2025).

13. Educational implications and activities of piagets theory. URL: https://teacherscornerproject.wordpress.com/2016/12/10/educational-implications-and-activities-of-piagets-theory (accessed: 03.07.25).

14. Learning theory of cognitive development. URL: https://www.rajeevelt.com/jean-piaget-learning-theory-of-cognitive-development/rajeev-ranjan (accessed: 03.07.25).

15. Poenitz V., Román F. Trajectory of the Recognition of Basic Emotions in the Neurodevelopment of Children and Its Evaluation Through the “Recognition of Basic Emotions in Childhood” Test (REBEC) // Front. Educ. 2020. № 5:110. P. 1–15.

16. Bisquerra R., Pérez N. Educación emocional: estrategias para su puesta en práctica. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. 2012. № 16. P. 1–11.

17. Pekrun R., Goetz T., Titz W., Perry R. P. Academic emotions in students’ self-regulated learning and achievement: a program of qualitative and quantitative research // Edu. Psychol. 2002. № 37. P. 91–105.

18. Sabourin J.L., Lester J.C. Affect and engagement in game-based learning environments // IEEE Transactions on Affective Computing. 2014. № 5. P. 45–56.

19. Verkijika S.F., De Wet L. Using a brain-computer interface (BCI) in reducing math anxiety: evidence from South Africa // Computers & Education. 2015. № 81. P. 113–122.

20. Meyer D.K., Turner J.C. Re-conceptualizing emotion and motivation to learn in classroom contexts // Edu. Psychol. Rev. 2006. № 18. P. 377–390.

21. Howard J. Bureau J. Guay F. Chong J., Ryan R. Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory // Perspectives on Psychological Science. 2021. № 16(6). P. 1300–1323.

22. Picton A. Work-life balance in medical students: Self-care in a culture of self-sacrifice // BMC Medical Education. 2021. № 21(8). P. 8.

23. Jahani S., Bakhtiyar-Pour S., Makvandi B., Heidarie A., Ehteshamzadeh P. Effectiveness of mindfulness on test anxiety and educational well-being in secondary school female students. International Journal of Biological Sciences. 2020. № 14(2). P. 60–66.

24. Khoshhal K., Khairy G., Guraya S. Exam anxiety in the undergraduate medical students of Taibah University // Medical Teacher. 2017. № 39(1). P. 22–26.

25. Cobo-Rendón R., Pérez-Villalobos M., Páez-Rovira D., Gracia-Leiva M. A longitudinal study: Affective well-being, psychological well-being, self-efficacy, and academic performance among first-year undergraduate students // Scandinavian Journal of Psychology. 2020. № 61(4). P. 518–526.

26. Rožman M., Vreˇcko I., Tominc P. Psychological Factors Impacting Academic Performance Among Business Studies’ Students // Education Sciences. 2025. № 15(2). P. 121.

27. Ikhfi Imaniah. The studens’ difficulties in presenting the academic speaking presentation // An English-Indonesian journal for English, Education and Culture. 2018. Vol. 6, № 1. P. 44–52.

28. Akhter Jahan, Nusrat Jahan. Teaching Presentation Skills to Tertiary Students in Bangladesh // Stamford Journal of English. 2008. Vol. 4. P. 41–61.

29. Miles R. Issues related to teaching oral presentations in Japanese universities. Proc. JALT Conf. 2013. P. 422–427.

30. Tkachenko I.V. Teaching presentation skills to students of business English // Financial Space. 2014. Vol. 4, № 16. P. 231–234.

31. Živković S. The importance of oral presentations for university students // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2014. Vol. 5, № 19. P. 468–475.

32. Rizaldy Hanifa, Siti Rahimah Yusra. Insight on Delivering Oral Presentation: Preparations. Problems, and Solutions International Journal of Learning and Teaching. 2018. Vol. 4, № 4. P. 318–325.

33. Fajar Aminullah, Rahayu Apriliaswati, Zainal Arifin. An analysis on the students' speaking performance in giving presentation. Journal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK). 2015. № 9. URL: https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/ article/view/11515 (accessed: 04.07.2025).

34. Velichkova G. Incorporating a course model for developing the oral presentation skills of advanced level learners of English as a foreign language into the language courses. 2013. URL: https://www.researchgate.net/publication/289520873 (accessed: 04.07.2025).

35. Siti Aznah binti Japilin, Noraini binti Lunchin. Recorded presentation and students' performance in oral presentation task in due10012 communicative English 1. 2025. URL: https://www.researchgate.net/publication (accessed: 04.07.2025).

36. Кавасаки Г. Быстрый старт: Проверенная методика запуска стартапа. Москва : Альпина Паблишер, 2015. 400 с.

References

1. Price M., Handley K., Millar J., O'Donovan B. Feedback: All that effort, but what is the effect? Assessment & Evaluation in Higher Education. 2010. № 35(3). P. 277–289.

2. Moore C., Teather S. Special Issue Engaging students in peer review: Feedback as Learning. Issues in Educational Research. 2013. № 23(2). P. 196–211.

3. Li L., Liu X., Steckelberg A. L. Assessor or assessee: How student learning improves by giving and receiving peer feedback. British Journal of Educational Technology. 2009. № 41(3). P. 525–536.

4. Ngar-Fun L., Carless D. Peer feedback: the learning element of Peer Assessment // Teaching in Higher Education. 2016. № 11(3). P. 279–290.

5. Tret'yakova G.V. Primenenie metoda Peer Assessment v obuchenii anglijskomu yazyku budushchikh ehkonomistov-mezhdunarodnikov // Biznes. Obrazovanie. Pravo. 2022. № 4(61). S. 394–398. (In Russ.).

6. Double Kit S., McGrane Joshua A., Hopfenbeck Therese N. The Impact of Peer Assessment on Academic Performance: A Meta-analysis of Control Group Studies Educational Psychology Review. 2020. № 32. P. 481–509.

7. Ardill Nicholas. Peer feedback in higher education: student perceptions of peer review and strategies for learning enhancement. European Journal of Higher Education. 2025. URL: https://doi.org/10.1080/21568235.2025.2457466 (accessed: 01.07.2025).

8. Vygotsky L.S. Mind in society: The development of higher psychological process. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978. URL: http://ouleft.org/wp-content/uploads/Vygotsky-Mind-in-Society.pdf (accessed: 01.07.2025).

9. Vygotsky L.S. The Problem of the Child's Cultural Development // Psychology of Human Development. Moscow, 2005. 199 p. (In Russ.).

10. Rafikova A.S. The Role of Socio-Emotional Discourse in Collaborative Online Learning // Psychology. Historical and Critical Reviews and Current Research. 2021. Vol. 10, No. 5A. P. 136–141. (In Russ.).

11. Rafikova A.S. Social Constructivism and Collaborative Learning Psychological Sciences // International Journal of Humanities and Natural Sciences. 2022. Vol. 5-1 (68). P. 165–168. (In Russ.).

12. The Education Hub. 2019. URL: https://theeducationhub.org.nz/category/school-resources (accessed: 01.07.2025).

13. Educational implications and activities of piagets theory. URL: https://teacherscornerproject.wordpress.com/2016/12/10/ educational-implications-and-activities-of-piagets-theory (accessed: 03.07.25).

14. Learning theory of cognitive development. URL: https://www.rajeevelt.com/jean-piaget-learning-theory-of-cognitive-development/rajeev-ranjan (accessed: 03.07.25).

15. Poenitz V., Román F. Trajectory of the Recognition of Basic Emotions in the Neurodevelopment of Children and Its Evaluation Through the "Recognition of Basic Emotions in Childhood" Test (REBEC) // Front. Educ. 2020. № 5:110. P. 1–15.

16. Bisquerra R., Pérez N. Educación emocional: estrategias para su puesta en práctica. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. 2012. № 16. P. 1–11.

17. Pekrun R., Goetz T., Titz W., Perry R. P. Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: a program of qualitative and quantitative research // Edu. Psychol. 2002. № 37. P. 91–105.

18. Sabourin J.L., Lester J.C. Affect and engagement in game-based learning environments // IEEE Transactions on Affective Computing. 2014. № 5. P. 45–56.

19. Verkijika S.F., De Wet L. Using a brain-computer interface (BCI) in reducing math anxiety: evidence from South Africa // Computers & Education. 2015. № 81. P. 113–122.

20. Meyer D.K., Turner J.C. Re-conceptualizing emotion and motivation to learn in classroom contexts // Edu. Psychol. Rev. 2006. № 18. P. 377–390.

21. Howard J. Bureau J. Guay F. Chong J., Ryan R. Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory // Perspectives on Psychological Science. 2021. № 16(6). P. 1300–1323.

22. Picton A. Work-life balance in medical students: Self-care in a culture of self-sacrifice // BMC Medical Education. 2021. № 21(8). P. 8.

23. Jahani S., Bakhtiyar-Pour S., Makvandi B., Heidarie A., Ehteshamzadeh P. Effectiveness of mindfulness on test anxiety and educational well-being in secondary school female students. International Journal of Biological Sciences. 2020. № 14(2). P. 60–66.

24. Khoshhal K., Khairy G., Guraya S. Exam anxiety in the undergraduate medical students of Taibah University // Medical Teacher. 2017. № 39(1). P. 22–26.

25. Cobo-Rendón R., Pérez-Villalobos M., Páez-Rovira D., Gracia-Leiva M. A longitudinal study: Affective well-being, psychological well-being, self-efficacy, and academic performance among first-year undergraduate students // Scandinavian Journal of Psychology. 2020. № 61(4). P. 518–526.

26. Rožman M., Vreˇcko I., Tominc P. Psychological Factors Impacting Academic Performance Among Business Studies' Students // Education Sciences. 2025. № 15(2). P. 121.

27. Ikhfi Imaniah. The studens' difficulties in presenting the academic speaking presentation // An English-Indonesian journal for English, Education and Culture. 2018. Vol. 6, № 1. P. 44–52.

28. Akhter Jahan, Nusrat Jahan. Teaching Presentation Skills to Tertiary Students in Bangladesh // Stamford Journal of English. 2008. Vol. 4. P. 41–61.

29. Miles R. Issues related to teaching oral presentations in Japanese universities. Proc. JALT Conf. 2013. P. 422–427.

30. Tkachenko I.V. Teaching presentation skills to students of business English // Financial Space. 2014. Vol. 4, № 16. P. 231–234.

31. Živković S. The importance of oral presentations for university students // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2014. Vol. 5, № 19. P. 468–475.

32. Rizaldy Hanifa, Siti Rahimah Yusra. Insight on Delivering Oral Presentation: Preparations. Problems, and Solutions International Journal of Learning and Teaching. 2018. Vol. 4, № 4. P. 318–325.

33. Fajar Aminullah, Rahayu Apriliaswati, Zainal Arifin. An analysis on the students' speaking performance in giving presentation. Journal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK). 2015. № 9. URL: https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/ article/view/11515 (accessed: 04.07.2025).

34. Velichkova G. Incorporating a course model for developing the oral presentation skills of advanced level learners of English as a foreign language into the language courses. 2013. URL: https://www.researchgate.net/publication/289520873 (accessed: 04.07.2025).

35. Siti Aznah binti Japilin, Noraini binti Lunchin. Recorded presentation and students' performance in oral presentation task in due10012 communicative English 1. 2025. URL: https://www.researchgate.net/publication (accessed: 04.07.2025).

36. Kawasaki G. Quick Start: A Proven Methodology for Launching a Startup. Moscow: Alpina Publisher, 2015. 400 p. (In Russ.).

Информация об авторах

О.Г. Злобина – кандидат социологических наук, доцент;
Ю.Н. Карякина – кандидат биологических наук, доцент.

Information about the authors

O.G. Zlobina is Candidate of Science (Sociology), Associate Professor.
Yu.N. Karyakina is Candidate of Science (Biology), Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 142–147
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 142–147

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА: ЛИЧНОСТНЫЕ АСПЕКТЫ

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

PROFESSIONAL ACTIVITY IN SPECIAL WORKING CONDITIONS: PERSONAL ASPECTS

Научная статья
УДК 159.9.
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-142-147

ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПЕРЕЖИВШИХ БОЕВОЙ СТРЕСС

Елена Владимировна Харчевникова

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Россия, nebas28@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-6214-5000

Аннотация. В статье представлены результаты исследования с использованием методик оценки типологических особенностей, невротизации, самочувствия и нервно-психической устойчивости и сравнительного и корреляционного анализа для выявления взаимосвязей между психоэмоциональными особенностями и симптомами выгорания. Респонденты были разделены на три группы по фазам эмоционального выгорания: напряжения, резистенции и истощения. В ходе сравнительного анализа выявлено, что есть выраженные различия поведения респондентов с разными фазами эмоционального выгорания. В ходе корреляционного анализа выявлено, что возраст, уровень тревожности, импульсивность, агрессивность, интроверсия и нервно-психическая устойчивость по-разному влияют на проявления синдрома в каждой фазе. Выводы подчеркивают значимость адекватной самооценки, контроля импульсивности и агрессивности, а также социальной активности для повышения профессиональной устойчивости военнослужащих и снижения риска эмоционального выгорания, это способствует сохранению их здоровья и эффективности в служебной деятельности.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, профессионализм военнослужащих, индивидуально-типологические особенности

Original article

INDIVIDUAL TYPOLOGICAL DETERMINANTS OF BURNOUT IN MILITARY PERSONNEL WHO HAVE EXPERIENCED COMBAT STRESS

Elena Vladimirovna Harchevnikova

Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia, nebas28@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-6214-5000

Abstract. The article presents the results of a study using methods for assessing typological characteristics, neuroticism, well-being and neuropsychic stability as well as comparative and correlation analysis to identify the relationships between psychoemotional characteristics and symptoms of burnout. Respondents were divided into three groups based on burnout phases: tension, resistance, and exhaustion. The comparative analysis revealed that there are significant differences in the behavior of respondents with different phases of emotional burnout. Correlation analysis revealed that age, anxiety level, impulsivity, aggressiveness, introversion, and neuropsychic resilience have different effects on the manifestations of the syndrome in each phase. The findings emphasize the importance of adequate self-esteem, control of impulsivity and aggressiveness as well as social activity for increasing the professional resilience of military personnel and reducing the risk of burnout, which contributes to maintaining their health and effectiveness in their work.

Keywords: emotional burnout, military professionalism, individual typological characteristics

Введение

Война представляет собой комплексное испытание для человека, оказывая мощное психотравмирующее воздействие. Факторами стресса, снижающими эффективность и оперативность профессиональной деятельности, являются значительные нагрузки, постоянное эмоциональное напряжение и необходимость военнослужащих принимать сложные решения в условиях опасности, внезапных событий, неопределённости, ограниченности времени, ресурсов и жизненных сил [3; 5; 8].

© Харчевникова Е.В., 2025

Как зарубежные, так и отечественные учёные сходятся во мнении, что под влиянием стрессогенных факторов у военнослужащих, переживших боевые действия, развиваются различные психогенные и психосоматические расстройства, профессиональные деформации и синдром выгорания [5; 6; 9].

В зарубежной и отечественной психологии вопрос изучения эмоционального выгорания в профессиональной сфере активно исследовали такие учёные, как К. Маслач, С. Джексон, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова и др. Особое внимание феноменологии переживаний военнослужащих в условиях боевых действий и мирной жизни уделяли А.Г. Караяни, Ю.М. Караяни, Л.С. Кандыбович, Э.П. Утлик, С.Л. Евенко, П.И. Юнацкевич, Р.В. Кадыров [1; 2; 7; 9; 12].

Эмоциональное выгорание представляет собой сформированный у личности механизм психологической защиты, который проявляется в полном или частичном подавлении эмоций в ответ на чрезмерное психотравмирующее воздействие. Понятие было впервые введено в 1974 г. Г. Фрейденбергером, который описал симптомы истощения энергии, мотивации и чувства полезности в работе. Маслач К. и Дейл К. уточнили данное понятие, выделив три ключевых компонента синдрома эмоционального выгорания: эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм, отстранённость от клиентов или коллег) и сниженное чувство личной эффективности [4; 10; 11].

Причины возникновения выгорания обусловлены сложным взаимодействием личностных характеристик военнослужащего, особенностей его межличностных отношений, а также профессиональной и рабочей обстановки, в которой он находится. По сути, данный синдром развивается вследствие накопительного влияния множества внутренних и внешних факторов.

Синдром выгорания может негативно сказываться на психосоматическом состоянии военнослужащего и снижать эффективность его профессиональной деятельности. Проявления выгорания у военнослужащих включают ощущение физической и психологической усталости, чувство истощения сил и эмоционального опустошения, затрагивая, прежде всего, энергетические резервы личности и отражаясь в виде психосоматического дискомфорта и ухудшения общего здоровья.

Для повышения профессионализма необходимо развитие эмоциональной устойчивости, навыков саморегуляции, создание поддержки со стороны коллег и руководства, а также организационные меры по снижению стрессовых факторов. Психологическая подготовка и обучение методам антистрессовой терапии считаются важными инструментами сохранения профессионального здоровья.

Выявление индивидуально-типологических особенностей личности военнослужащих, переживших боевой стресс, имеет большое значение для их успешной военно-профессиональной адаптации к экстремальным условиям деятельности, предотвращения эмоционального выгорания как фактора профессиональной деформации и сохранения профессионального здоровья.

Актуальность и значимость настоящего исследования обусловлена высокими показателями уровня эмоционального выгорания среди военнослужащих, переживших боевой стресс, и необходимостью расширения эмпирических данных о выявлении взаимосвязей между эмоциональным выгоранием и индивидуально-типологическими детерминантами в структуре личности.

Объект исследования: синдром эмоционального выгорания у военнослужащих, переживших боевой стресс.

Предмет исследования: индивидуально-типологические детерминанты эмоционального выгорания у военнослужащих, переживших боевой стресс.

Цель исследования: изучение взаимосвязи параметров синдрома эмоционального выгорания с индивидуально-типологическими особенностями личности в контексте переживания военнослужащими боевого стресса.

Гипотеза исследования: существование взаимосвязей между индивидуально-типологическими особенностями и компонентами эмоционального выгорания у военнослужащих, переживших боевой стресс.

Материалы и методы исследования

Исследование проводилось с военнослужащими, проходящими службу по контракту в мотострелковых войсках хабаровского гарнизона летом 2024 г. В исследовании приняли участие 75 военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Все испытуемые мужского пола, возраст от 19 до 41 года (средний возраст по выборке – 24,5 лет). Большинство испытуемых – 58 человек (77,3 %) – имеют одну командировку в зону ведения боевых действий (СВО); 14 человек (18,7 %) – две командировки (СВО, Сирия, Карабах); 3 человека (4 %) – три и более командировок в зоны ведения боевых действий.

В рамках эмпирического исследования индивидуально-типологических особенностей военнослужащих, переживших боевой стресс, в группах с разным уровнем выраженности синдрома эмоцио-

нального выгорания были использованы следующие методики: «Индивидуально-типологические особенности» Л.Н. Собчик; «Диагностика уровня невротизации» Л.И. Вассермана (в модификации В.В. Бойко); «Самочувствие, активность, настроение», разработанная В.А. Доскиным, Н.А. Лаврентьевой, М.П. Мирошниковым и В.Б. Шарай**; «Анкета оценки нервно-психической устойчивости: Прогноз 2», разработанная В.Ю. Рыбниковым**.

Для разделения респондентов на группы была использована методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Нам удалось распределить респондентов по трём фазам эмоционального выгорания: напряжения, резистенции и истощения.

Для обработки полученных данных использовался метод математической статистики – r-коэффициент корреляции Спирмена и статистический критерий U-Манна–Уитни. Расчет проводился с использованием программы «SPSSStatistics 27.0».

Результаты исследования и их обсуждение

По методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко респондентов распределили по трём фазам эмоционального выгорания: напряжения, резистенции и истощения. Напряжение – 29 человек (38,7 %), резистенция – 19 (25,3 %), истощение – 27 (36 %). Респонденты, у которых было несколько сформированных фаз выгорания, определены к фазам, в которых набрана бóльшая сумма баллов в симптомах. Получившиеся группы показаны на рисунке.

Рисунок. Результаты методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

По результатам сравнительного анализа на основании статистически достоверных данных сделаны следующие выводы.

Напряжение и резистенция

1. Симптом тревоги и депрессии (U = 170,5; p ≤ 0,05) преобладает у военнослужащих, находящихся на первой стадии эмоционального выгорания.

2. Неадекватное эмоциональное реагирование (U = 171,5; p ≤ 0,05) и расширение сферы экономии эмоций (U = 141; p ≤ 0,01) более выражены для военнослужащих, находящихся на второй стадии эмоционального выгорания.

Таким образом, профессионалы, пережившие боевой стресс, в фазе напряжения склонны к чувству неудовлетворённости собой и окружающим миром и к ситуативной и личностной тревожности. А группа военнослужащих в фазе резистенции склонны проявлять эмоциональную черствость, неучтивость, скупость эмоций.

Напряжение и истощение

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств (U = 249,5; p ≤ 0,05) и ощущение «загнанности в клетку» (U = 266,5; p ≤ 0,05) более характерны для военнослужащих с выраженной фазой напряжения.

2. Эмоциональный дефицит (U = 73,5; p ≤ 0,01), эмоциональная отстраненность (U = 229,5; p ≤ 0,01) и психосоматические и психовегетативные нарушения (U = 264,5; p ≤ 0,05) выявлены больше у военнослужащих в фазе истощения.

Таким образом, для первой группы характерно нарастающее раздражение, чувство отчаяния и безысходности, а для третьей – трудности с сопереживанием, проявлением соучастия, проявлением эмоций в профессиональной деятельности и отклонения в соматических и психических состояниях.

Резистенция и истощение

1. Неадекватное эмоциональное реагирование (U = 134; p ≤ 0,01), эмоционально-нравственная дезориентация (U = 169,5; p ≤ 0,05), расширение сферы экономии эмоций (U = 114; p ≤ 0,01) и тревожность (U = 169; p ≤ 0,05) ярче выражены у военнослужащих со сформировавшейся фазой резистенции.

2. У военнослужащих, переживших боевой стресс и находящихся в фазе истощения, преобладают эмоциональный дефицит (U = 77,5; p ≤ 0,01), отстраненность (U = 166,5; p ≤ 0,05) и психосоматические и психовегетативные нарушения (U = 124; p ≤ 0,01).

Таким образом, для выраженной фазы резистенции характерно состояние эмоционального равнодушия, скупость эмоций, недостаточное стимулирование нравственных чувств, трудности с проявлением эмоционального соучастия и повышенный уровень тревожности. Для фазы истощения – общее падение энергетического тонуса, резкость и грубость, полная эмоциональная отстраненность в работе, бессонница и обострение хронических заболеваний.

По результатам корреляционного анализа на основании статистически достоверных взаимосвязей зафиксированы следующие выводы.

Активная фаза напряжения

Прямая взаимосвязь выявлена между ригидностью с фазой истощения ($p \le 0,05$) и эмоциональным дефицитом ($p \le 0,05$).

А обратно коррелируют:

возраст военнослужащих, переживших боевой стресс, и такие симптомы, как «загнанность в клетку» ($p \le 0,05$) и неадекватное эмоциональное реагирование ($p \le 0,05$);

тревожность с фазами напряжения ($p \le 0,05$) и резистенции ($p \le 0,05$), а также симптомами переживания психотравмирующих обстоятельств ($p \le 0,05$) и эмоциональной отстраненностью ($p \le 0,01$);

нервно-психическая устойчивость и редукция профессиональных обязанностей ($p \le 0,05$).

Падение общего эмоционального тонуса, а также снижение интеллектуальной, волевой и нравственной активности проявляется у человека в виде таких состояний, как субъективизм, повышенная настороженность и инертность установок. С возрастом эмоциональное состояние приобретает большую устойчивость и крепость, вследствие чего уменьшается склонность к чувству безнадежности, эмоциональному застою и чрезмерному ограничению спектра своих эмоций.

При переживании эмоционального выгорания, раздражения и эмоционального отчуждения, особенно в профессиональной сфере, у военнослужащих, испытывающих боевой стресс, наблюдается снижение уровня тревожности. Адекватная самооценка и высокий уровень поведенческой регуляции уменьшают желание упрощать собственные эмоции и облегчать выполнение обязанностей, связанных с эмоциональными затратами.

Активная фаза резистенции

Прямые взаимосвязи выявлены между спонтанностью и симптомом тревоги и депрессии ($p \le 0,05$), агрессивностью и симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений ($p \le 0,05$), интроверсией и симптомом редукции профессиональных обязанностей ($p \le 0,05$).

Обратные взаимосвязи выявлены между возрастом и эмоционально-нравственной дезориентацией ($p \le 0,05$), лабильностью и эмоционально-нравственной дезориентацией ($p \le 0,05$), и нервно-психической устойчивостью и переживанием психотравмирующих обстоятельств ($p \le 0,05$).

Это свидетельствует о том, что раскованное поведение и высокая импульсивность способствуют увеличению личностной тревожности, разочарованию в себе и окружающем мире. Чрезмерный эгоцентризм, агрессивность и стремление к самоутверждению отражаются на физическом состоянии человека, повышая риск бессонницы, сосудистых реакций и обострения хронических заболеваний. Замкнутость, аутичные черты и недостаточная общительность ведут к желанию упрощать эмоциональную отдачу в профессиональной сфере и отгораживаться от окружающих.

С возрастом военнослужащий, переживший боевой стресс, становится менее подвержен трудностям в профессиональном взаимодействии и утрате мотивации нравственных чувств. Чрезмерная эмоциональность и выраженная демонстративность снижают вероятность эмоционально-нравственной дезориентации, что, наоборот, способствует ориентации на эмоциональный подход к профессии и моральным принципам в работе. Отсутствие психических расстройств и адекватное самоощущение помогают уменьшить или контролировать раздражительность, чувство отчаяния и негодования.

Активная фаза истощения

1. Прямо коррелируют спонтанность с фазой резистенции ($p \le 0,05$) и тревогой и депрессией ($p \le 0,05$), активность с фазой напряжения ($p \le 0,05$) и симптомом неудовлетворенности собой ($p \le 0,01$).

2. Обратная корреляционная взаимосвязь выявлена между:

– агрессивностью и эмоционально-нравственной дезориентацией ($p \le 0,05$);

– интроверсией с фазой истощения ($p \le 0,05$) и симптомом резистенции – неадекватным эмоциональным реагированием ($p \le 0,05$);

– сензитивностью и переживанием психотравмирующих обстоятельств ($p \le 0,05$);

– тревожностью и редукцией профессиональных обязанностей ($p \le 0,05$);

– нервно-психической устойчивостью с фазой напряжения ($p \le 0,05$) и симптомами эмоционального выгорания – неадекватным эмоциональным реагированием ($p \le 0,05$) и эмоциональным дефицитом ($p \le 0,05$).

Таким образом, повышенная импульсивность и раскованность поведения вызывают рост ситуативной и личностной тревожности, неуверенность и сомнения в собственных силах, а также активируют защитные реакции организма с целью оградиться от негативных воздействий. Интенсивная работа сознания и активное взаимодействие человека с физической и социальной средой увеличивают эмоциональное напряжение и неудовлетворённость собой и сделанными выборами.

Чрезмерная склонность к агрессивным проявлениям и действиям способствует снижению эмоционально-нравственной дезориентации. При ослаблении нервной системы, снижении энергети-

ческого тонуса и чрезмерной экономии эмоциональных ресурсов, а также отсутствии эмоционального отклика уменьшается замкнутость и эмоциональное отчуждение военнослужащего, пережившего боевой стресс. Повышенная впечатлительность и чувствительность к общественному давлению усиливают чувство раздражения, накапливают отчаяние и негодование. Панические реакции и дезадаптивные состояния снижают желание упрощать и сокращать обязанности, связанные с эмоциональными затратами. Отсутствие психических нарушений, адекватная самооценка и низкая вероятность нервно-психических срывов способствуют снижению нервного напряжения, уменьшают стремление к экономии эмоций и огрублению, а также понижают раздражительность и резкость в поведении.

Выводы

В среде военнослужащих в зависимости от фазы психоэмоционального состояния наблюдаются различные особенности эмоционального и поведенческого профиля, влияющие на профессиональную деятельность и психологическую адаптацию.

По результатам сравнительного анализа сделаны следующие выводы. Военнослужащие, пережившие боевой стресс, со сформированной фазой напряжения больше склонны к чувству неудовлетворённости собой, своей работой, к ситуативной и личностной тревоге, к нарастающему раздражению, чувству отчаяния, а также чувству безысходности.

Для военнослужащих, переживших боевой стресс и находящихся на второй стадии эмоционального выгорания, характерна эмоциональная черствость, неучтивость, скупость эмоций. У них выявлено состояние эмоционального равнодушия, недостаточное стимулирование нравственных чувств, трудности с проявлением эмоционального соучастия.

В сравнении групп резистенции и истощения повышенная мнительность, боязливость, осторожность в принятии решений сильнее выражена у военнослужащих, находящихся на второй фазе эмоционального выгорания – резистенции.

Для военнослужащих, переживших боевой стресс, в фазе истощения характерны трудности с сопереживанием, проявлением соучастия и эмоций в профессиональной деятельности, общее падение энергетического тонуса, резкость, грубость, полная эмоциональная отстраненность в работе, проблемы со сном и здоровьем.

По результатам корреляционного анализа сформированы следующие заключения.

1. **Активная фаза напряжения**. С возрастом у военнослужащих с активной фазой напряжения формируется более стабильное и устойчивое эмоциональное состояние, что снижает склонность к чувству безысходности и чрезмерному ограничению эмоционального спектра. Адекватная самооценка и высокая регуляция поведения способствуют уменьшению желания облегчить профессиональные обязанности, связанные с эмоциональными затратами. При снижении общего эмоционального тонуса проявляются настороженность и инертность установок, а при эмоциональном выгорании и раздражении уровень тревожности уменьшается.

2. **Активная фаза резистенции**. Военнослужащие, пережившие боевой стресс, с возрастом испытывают меньше сложностей в профессиональном общении и поддержании нравственных ориентиров. Избыточная эмоциональность и выраженная демонстративность способствуют снижению риска эмоционально-нравственной дезориентации. Отсутствие психических нарушений и адекватное самоощущение обеспечивают контроль над раздражительностью, чувством отчаяния и негодования.

Высокая импульсивность и раскованность повышают личностную тревожность и провоцируют сомнения в собственных силах, а также способствуют разочарованию в себе и окружении. Чрезмерный эгоцентризм, агрессивность и стремление к самоутверждению негативно сказываются на физическом здоровье, увеличивая риск бессонницы, сосудистых нарушений и обострения хронических заболеваний. Замкнутость, аутичность и дефицит социального взаимодействия приводят к эмоциональному отчуждению и стремлению к изоляции.

3. **Активная фаза истощения**. При этой фазе у военнослужащих без психических нарушений и с адекватной самооценкой наблюдается снижение нервного напряжения, уменьшение стремления к экономии эмоций и смягчение таких проявлений, как раздражительность, резкость и грубость.

Высокая импульсивность и раскованность усиливают ситуативную и личностную тревожность, вызывают неуверенность и сомнения в себе. Превалирование агрессивных реакций снижает эмоционально-нравственную дезориентацию, а при падении энергетического тонуса и рациональном расходовании эмоций уменьшается замкнутость и эмоциональное закрытие. Впечатлительность и чувствительность к социальному давлению усиливают раздражительность. Дезадаптивные состояния и панические реакции снижают стремление упрощать эмоционально затратные обязанности. Активность сознания и интенсивное взаимодействие с физической и социальной средой повышают эмоциональное напряжение и внутреннее недовольство.

Таким образом, для профессиональной устойчивости военнослужащих важно поддерживать адекватную самооценку, контролировать импульсивность и агрессивность, способствовать социальной активности и эмоциональной разрядке. Понимание и управление вышеописанными психоэмоциональными особенностями способствует снижению риска эмоционального выгорания, сохранению здоровья и эффективности в военно-профессиональной деятельности.

Список источников

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. Санкт-Петербург : Питер, 2015. 278 с.

2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое выгорание и качество жизни // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. Л.А. Коростылевой. Санкт-Петербург : СПбГУ, 2002. Вып. 6. С. 140–155.

3. Гринберг Дж. Управление стрессом : пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 496 с.

4. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А.А. Крылова и Л.А. Коростылевой. Санкт-Петербург : Питер, 2000. С. 143–156.

5. Зеленова М.Е. Исследование психической напряжённости у военных специалистов // Сборник научных трудов SWorld. 2013. Т. 20, № 2. С. 74–78.

6. Зеленова М.Е., Захаров А.В. Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих // Социальная психология и общество. 2014. Т. 5, № 4. С. 50–70.

7. Кадыров Р.В. Посттравматическое стрессовое расстройство (PTSD) : учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2024. 644 с.

8. Казенная Е.В. Современные зарубежные исследования посттравматического стрессового расстройства и его лечения эффективными психотерапевтическими методами у взрослых // Современная зарубежная психология. 2020. Т. 9, No 4. С. 110–119.

9. Караяни А.Г. Психологическая реабилитация участников боевых действий (психология боевого стресса и стресс-менеджмента). Москва : ВУ МО, 2018. 152 с.

10. Козлова К.В., Муравьева О.И., Корытова Г.С. Понятие «выгорание» в психологии: анализ и обобщение подходов // Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 1 (23). С. 18–27.

11. Ленгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа: теоретические исследования // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3–16.

12. Пэйнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2015. 528 с.

References

1. Boyko V.V. The syndrome of "emotional burnout" in professional communication. Saint Petersburg : Peter, 2015. 278 p. (In Russ.).

2. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. Mental burnout and quality of life // Psychological problems of personality self-realization / edited by L.A. Korostyleva. St. Petersburg : St. Petersburg State University, 2002. Issue. 6. P. 140–155. (In Russ.).

3. Greenberg J. Stress Management: A Handbook for Life. St. Petersburg : Peter, 2004. 496 p. (In Russ.).

4. Grishina N.V. Helping Relationships: Professional and Existential Issues // Psychological Problems of Personality Self-Realization / Ed. by A.A. Krylov and L.A. Korostyleva. Saint Petersburg : Peter, 2000. P. 143–156. (In Russ.).

5. Zelenova M.E. A study of mental tension among military specialists // Collection of scientific papers SWorld. 2013. Vol. 20, No. 2. P. 74–78. (In Russ.).

6. Zelenova M.E., Zakharov A.V. Burnout and stress in the context of professional health of military personnel // Social-psychology and society. 2014. Vol. 5, No. 4. P. 50–70. (In Russ.).

7. Kadyrov R.V. Post-traumatic stress disorder (PTSD) : textbook and workshop for universities. 2nd ed., revised and add. Moscow : Yurait, 2024. 644 p. (In Russ.).

8. Kazennaya E.V. Modern foreign studies of post-traumatic stress disorder and its treatment by effective psychotherapeutic methods in adults // Modern foreign psychology. 2020. Vol. 9, No. 4. P. 110–119. (In Russ.).

9. Karayani A.G. Psychological Rehabilitation of Combatants (Psychology of Combat Stress and Stress Management). Moscow : Military University of the Ministry of Defense, 2018. 152 p. (In Russ.).

10. Kozlova K.V., Muravyeva O.I., Korytova G.S. The Concept of "Burnout" in Psychology: Analysis and Synthesis of Approaches // Scientific and Pedagogical Review. 2019. No. 1 (23). P. 18–27. (In Russ.).

11. Lengle A. Emotional Burnout from the Standpoint of Existential Analysis: Theoretical Research // Voprosy Psikhologii. 2008. No. 2. P. 3–16. (In Russ.).

12. Payne E., Maslach C. A Practicum in Social Psychology. Saint Petersburg : Peter, 2015. 528 p. (In Russ.).

Информация об авторе

Е.В. Харчевникова – кандидат педагогических наук, доцент.

Information about the author

E.V. Kharchevnikova is Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 148–154
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 148–154

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-148-154

ОСОБЕННОСТИ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ ВЕТЕРАНОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ В УСЛОВИЯХ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

Ирина Владимировна Меркулова[1,2]
[1]Центр профессионального образования, Курск, Россия
[2]АНО ВО «УМЦ им. В.В. Жириновского», Москва, Россия

Аннотация. В статье поднимается проблема оказания помощи ветеранам боевых действий, получившим инвалидность в результате выполнения боевых задач, в их трудоустройстве и профессиональной реабилитации. Статья содержит результаты эмпирического исследования, целью которого было выявление особенностей психических состояний ветеранов боевых действий в условиях вынужденного профессионального выбора, под которым понимается смена профессии и вида труда без предварительной подготовки и согласие на трудоустройство вне зависимости от профессиональных предпочтений, склонностей и способностей. В исследовании приняли участие 84 ветерана боевых действий – участников специальной военной операции на Украине в возрасте от 24 до 42 лет, получившие инвалидность в результате боевой травмы. Сформированы три исследовательские выборки: в первую группу вошли 28 трудоустроенных ветеранов боевых действий, сделавших вынужденный профессиональный выбор; во вторую – 28 их сослуживцев, отказавшихся от такого выбора; в третью – 28 ветеранов боевых действий – участников специально разработанной программы их профессиональной переориентации. Изучались: уровень удовлетворенности жизнью (Н.Н. Мельникова); степень выраженности состояний депрессии, тревожности и стресса (DASS-21); мотивация к поиску смысла жизни и его наличие (М. Стежер); коммуникативные барьеры в общении (В.В. Бойко); уровень развития агрессивности и конфликтности (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев). Выявлено, что ветераны боевых действий в условиях вынужденного профессионального выбора испытывают тревогу и беспокойство по поводу своего будущего, неудовлетворенность жизнью, демонстрируют неадекватное эмоциональное поведение, уклоняясь от контактов с другими людьми, при этом испытывая острую потребность в поиске смысла жизни. Сделан вывод о необходимости включения в систему комплексной реабилитации участников специальных военных операций, получивших тяжелые ранения, специальных программ их профессионального переориентирования, нацеленных на оказание им помощи в нахождении доступной и перспективной профессиональной сферы деятельности и построения профессиональной карьеры.

Ключевые слова: ветераны боевых действий, вынужденный профессиональный выбор, удовлетворенность жизнью, психические состояния, смысл жизни, агрессивность, эмоциональные барьеры

Original article

CHARACTERISTICS OF MENTAL STATES OF COMBAT VETERANS IN CONDITIONS OF FORCED PROFESSIONAL CHOICE

Irina V. Merkulova[1, 2]
[1]Center for Professional Education, Kursk, Russia
[2]ANO VO "V.V. Zhirinovsky Training and Medical Center", Moscow, Russia

***Abstract*.** This article addresses the issue of assisting combat veterans who have become disabled as a result of performing combat missions in their employment and professional rehabilitation. The article contains the results of an empirical study aimed at identifying the characteristics of the mental states of combat veterans in conditions of forced professional choice, defined as a change of profession or type of work without prior preparation and consent to employment, regardless of professional preferences, inclinations, and abilities. The study involved 84 combat veterans, participants of the special military operation in Ukraine, aged 24 to 42 years, who became disabled as a result of a combat injury. Three research samples were formed: the first group included 28 employed combat veterans who made a forced professional choice; the second group included 28 of their comrades who refused such a choice; the third group included 28 combat veterans who participated in a specially developed program for their professional reorientation. The following were studied: level of life satisfaction (N.N. Melnikova); the degree of depression, anxiety and stress (DASS-21); motivation to search for the meaning of life and its presence (M. Stezher); communication barriers in interaction (V.V. Boyko); the level of development of aggression and conflict (E.P. Ilyin and P.A. Kovalev). It was found that combat veterans faced with forced career choices experience anxiety and concern about their future, life dissatisfaction, and demonstrate inappropriate emotional behavior, avoiding contact with other people, while simultaneously experiencing an acute need to find mean-

© Меркулова И.В., 2025

ing in life. It was concluded that there is a necessity to include specialized programs for professional reorientation in the comprehensive rehabilitation system for participants of special military operations who have sustained severe injuries. These programs are aimed at helping them find accessible and promising careers and build a professional career.

Keywords: combat veterans, forced career choices, life satisfaction, mental states, meaning in life, aggression, emotional barriers

Введение

В современной психологии труда и профессиональной деятельности практически неисследованными остаются вопросы вынужденного или компромиссного профессионального выбора.

Под вынужденным профессиональным выбором О.И. Миронова понимает определенный этап в жизни человека, связанный с выбором профессии, сделанным под влиянием сложившихся обстоятельств [9]. Компромиссный профессиональный выбор, в отличие от вынужденного, предполагает согласие оптанта на выбор профессии под давлением других [11].

Несмотря на возможность разграничения данных понятий, они оба так или иначе отражают результат принятия человеком решения о профессиональном выборе вопреки своим желаниям, способностям и наклонностям.

С ситуациями вынужденного профессионального выбора сталкивается достаточно большое количество людей в силу разных событий в их жизни и жизненных обстоятельств. И здесь, прежде всего, необходимо говорить о тех взрослых людях, которые вынуждены сменить вид профессиональной деятельности вследствие полученной травмы или болезни.

Особую остроту и значимость проблема вынужденного профессионального выбора приобретает в отношении ветеранов боевых действий, получивших тяжелые ранения, приведшие к инвалидности.

В отличие от вопросов вынужденного профессионального выбора проблемы профессиональной реабилитации ветеранов боевых действий представлены достаточно широко. Они актуализируются, как правило, в моменты обострения политических конфликтов и ведения специальных военных операций.

В настоящее время продолжается специальная военная операция на Украине, которая стала источником интенсификации научных исследований по проблемам оказания помощи её участникам в социальной адаптации, профессионально-психологической реабилитации, трудоустройстве. Считается, что именно профессиональная реабилитация ветеранов боевых действий, содействие их трудоустройству оказывают позитивное влияние на состояние военнослужащих, получивших боевую травму и перенесших боевой стресс [1]. Отмечается, что у ветеранов боевых действий происходит изменение личности [6], что последствия боевого стресса могут оказывать необратимое влияние на их жизнеспособность [7], а индивидуально-психологические особенности [10] и генетическая предрасположенность [12] могут стать дополнительным источником негативных психоэмоциональных состояний, обусловленных посттравматическим стрессовым расстройством [5].

В связи с этим в современном научном дискурсе широко обсуждаются вопросы реабилитации ветеранов боевых действий, предлагаются вариативные программы их социальной поддержки [3], разрабатываются методы и технологии оказания им психологической помощи [14], поднимаются вопросы кадрового обеспечения реабилитационного процесса [4].

Проблемы комплексной реабилитации ветеранов боевых действий, получивших инвалидность в ходе выполнения воинского долга, поставлены на государственном уровне, и их решение во многом регламентируется нормативными актами, где подчеркивается важность содействия трудоустройству участников специальной военной операции на Украине [8].

Но, как показывает практика, действующие центры помощи участникам специальной военной операции на Украине опираются только на имеющийся у них запрос, а содействие их трудоустройству – на возможности регионального рынка труда, при этом не учитываются интересы, склонности и способности самого обратившегося за помощью ветерана [1].

Однако смена профессии может стать дополнительным стрессором, усугубляющим психические состояния человека, перенесшего тяжелые травмы и боевой стресс. Исследователи отмечают, что при вынужденном и компромиссном профессиональном выборе могут возникать состояния неудовлетворенности, смещение жизненных ценностей, уход в болезнь, что требует дополнительных мер по стабилизации психоэмоциональных состояний человека с последствиями посттравматического стрессового расстройства [13].

В работах последних лет ставится проблема создания специальных программ профессионально-педагогической реабилитации [2] и трудовой адаптации [3] ветеранов боевых действий в условиях образовательных организаций, предпринимаются попытки разработки действенных и эффективных практик их профессионального переориентирования [1].

Для разработки действенных программ психологической помощи участникам специальной военной операции на Украине в их социально-психологической адаптации и приобретении нового смысла жизни необходимы научно обоснованные сведения о том, как, каким образом вынужденная смена профессии воздействует на их психические состояния, какие закономерные связи обусловливают успешность изменения сферы их профессиональной деятельности.

В связи с вышеизложенным было проведено пилотажное исследование, направленное на выявление особенностей психического состояния ветеранов боевых действий, получивших инвалидность вследствие боевой травмы при выполнении боевых задач, в условиях вынужденного выбора и согласия на трудоустройство, предлагаемое центрами поддержки, в условиях отказа от такого трудоустройства в силу отсутствия субъективно воспринимаемой подходящей профессии и в условиях участия в специально разработанных программах профессионального переориентирования, предусматривающих содействие их профессиональной переподготовке и поиску новой области для карьерного роста.

Методы исследования

Исследование проведено с помощью бланковых методик, позволяющих выявить психические состояния тех ветеранов боевых действий, которые в силу полученного ранения вынуждены были сменить профессию, не работать или, пройдя профессиональную переподготовку, устроиться на работу по самостоятельно выбранному направлению профессиональной деятельности. Для формирования исследовательских выборок, во-первых, были исключены дополнительные переменные, которые могли бы повлиять на результаты исследования. В вязи с этим критериями включения в исследовательские выборки служили: наличие инвалидности, полученной в результате боевой травмы (ранения); во-вторых, стаж инвалидизации (два года), в-третьих, стаж новой профессиональной деятельности от 1 года; в-четвертых, наличие профессионального образования и ранее полученной специальности. С целью формирования исследовательских выборок было проведено интервьюирование, направленное на уточнение выбранных параметров.

Соответственно были сформированы три группы испытуемых: первую (основную) группу составили те ветераны боевых действий, которые приняли решение о трудоустройстве вследствие необходимости улучшения материального положения (n = 28); вторую группу – ветераны боевых действий, на момент исследования не находящиеся в поиске работы и безработные (n = 28); третья группа (n = 28) – это ветераны боевых действий, прошедшие специально разработанную программу профессиональной переориентации, осознанно выбравшие направление профессиональной подготовки в соответствии со своими интересами и склонностями.

Были выбраны следующие методики: 1) «Удовлетворенность жизнью» Н.Н. Мельниковой; 2) Шкалы депрессии, тревожности и стресса (Depression Anxiety Stress Scales, DASS-21); 3) Опросник о наличии смысла в жизни М. Стежера; 4) Методика установления помех в эмоциональных контактах В.В. Бойко; 5) Методика агрессивности и конфликтности Е.П. Ильина и П.А. Ковалева.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты изучения удовлетворенности жизнью в трех группах ветеранов боевых действий свидетельствуют о достаточно высоком уровне различий между теми из них, кто оказался в ситуации вынужденного профессионального выбора, а кто, напротив, сделал осознанный выбор профессии (рис. 1).

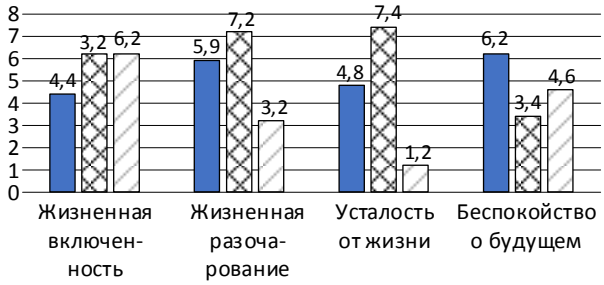

Рис. 1. Результаты изучения удовлетворенности жизнью ветеранов боевых действий трех исследовательских групп (средний стен): ■ – вынужденный выбор; ▨ – отказ от выбора; □ – осознанный выбор

В группе ветеранов боевых действий, сделавших осознанный профессиональный выбор и прошедших профессиональную переподготовку, статистически значимо выше показатели жизненной включенности, чем в группе не только безработных ветеранов, отказавшихся от профессионального выбора ($p < 0,001$), но и в группе респондентов, работающих в условиях вынужденного профессионального выбора ($p < 0,05$). Многие ветераны боевых действий – участники СВО, получившие ранения и вследствие его инвалидность, но сумевшие осознанно подойти к вопросу о смене профессии и прошедшие профессиональную переориентацию, испытывают ощущение полноты жизни, её насыщенности, желание активности, стремление что-то делать и быть полезным людям. В отличие от них

многие ветераны второй и отчасти первой исследовательских групп, напротив, переживают разочарование, обиду, досаду, ощущение несправедливости жизни, невозможности достичь ранее поставленных жизненных целей. Отметим, что статистически достоверные различия здесь были выявлены не только между третьей и второй исследовательскими группами ($p < 0,001$), но и между первой (основной) и второй группами ($p < 0,01$). Данный факт может служить косвенным доказательством того, что наличие трудовой занятости так или иначе, но оказывает позитивное влияние на состояние участников боевых действий. Показатели усталости от жизни различаются между всеми тремя исследовательскими группами. Обращает на себя внимание тот факт, что в группе ветеранов боевых действий, отказавшихся от профессионального выбора и трудоустройства, среднегрупповой показатель усталости от жизни входит в диапазон высоких значений: большинство из них пребывают в состоянии не только разочарования, но и усталости, апатии, разбитости, отсутствия каких-либо желаний и стремлений. В группе же ветеранов – участников специально разработанных программ профессиональной переориентации – данный показатель, напротив, входит в диапазон очень низких значений, что может указывать на эффективность таких программ и целесообразность их разработки в целях оказания помощи участникам специальных военных операций, получившим тяжелые травмы. Об этом свидетельствует и факт наличия статистически достоверных различий между группами ветеранов, сделавших вынужденный профессиональный выбор, и их сослуживцами – участниками программ профессиональной переориентации ($p < 0,01$). Более того, ощущение беспокойства о будущем, чувство неуверенности в завтрашнем дне, повышенная тревожность по поводу неблагоприятных жизненных событий, связанная с неопределенностью и нестабильностью, в большей степени характерны для тех ветеранов, кто сделал вынужденный профессиональный выбор, чем для респондентов двух других групп.

Таким образом, удовлетворенность жизнью во многом обусловлена профессиональным выбором участников СВО и их трудовой занятостью. В условиях вынужденного профессионального выбора взаимодействие в системе «Я–жизнь» не достигает благоприятных значений, несмотря на снижение степени чрезмерной апатии и опустошенности.

Сделанный вывод подтверждается и результатами экспресс-диагностики состояний депрессии, тревожности и стресса ветеранов боевых действий трех исследовательских групп (рис. 2).

Показатели состояний безнадежности, самоуничижения, апатии значимо выше в группе лиц, отказавшихся от трудоустройства и не нашедших подходящую для себя работу, чем в группах лиц с вынужденным или осознанным профессиональным выбором.

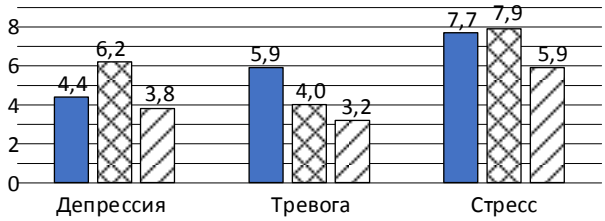

Рис. 2. Результаты изучения состояний депрессии, тревоги и стресса ветеранов боевых действий трех исследовательских групп (средний балл): ■ – вынужденный выбор; ▨ – отказ от выбора; ▨ – осознанный выбор

Однако тревожные состояния испытывают те ветераны, вернувшиеся с боевых действий и получившие инвалидность вследствие боевой травмы, которые сделали вынужденный профессиональный выбор. Более того, в показателях стресса, переживания возбуждения и раздражительности между основной группой и группой безработных статистически достоверных различий выявлено не было ($p > 0,05$).

Таким образом, вынужденный профессиональный выбор может стать дополнительным источником развития стресса и неудовлетворенности, негативных переживаний по поводу своего будущего, что требует оказания соответствующей помощи в снижении таких состояний у ветеранов боевых действий.

Исследование наличия смысла в жизни подтверждает положение о том, что содействие участникам специальных военных операций в трудоустройстве должно включать в себя систему профессионального переориентирования, способствующую поиску своего места в жизни и той сферы профессиональной деятельности, которая позволит реализовать имеющийся внутренний потенциал.

Так, было выявлено, что мотивация к поиску смысла в жизни достаточно высокая как в первой, так и третьей группе: многие трудоустроенные ветераны боевых действий, адаптирующиеся к мирной жизни и не имеющие возможности продолжить военную службу или работать по ранее выбранной специальности, мотивированы на поиск смысла жизни. Показатели же наличия такого смысла значимо выше в группе участников специально разработанных программ профессионального переориен-

тирования, чем в группе респондентов, сделавших вынужденный профессиональный выбор.

Дальнейшее исследование показало, что в ситуации вынужденного профессионального выбора наблюдается лишь незначительное снижение последствий боевого стресса. Одним из последствий боевого стресса является нарушение эмоциональных контактов с другими людьми, снижение способности к взаимодействию и развитие коммуникативных барьеров в общении.

Обнаружено, что между группой ветеранов боевых действий, находящихся в ситуации вынужденного профессионального выбора, и группой их сослуживцев, отказавшихся от какой-либо работы, статистически достоверных различий в показателях коммуникативных барьеров, обусловленных особенностями их эмоциональной сферы, нет (рис. 3).

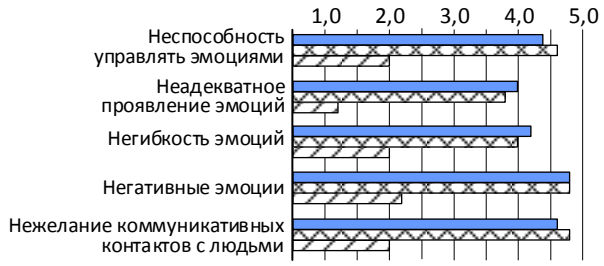

Рис. 3. Результаты изучения помех в установлении эмоциональных контактов ветеранов боевых действий трех исследовательских групп (средний балл):
– вынужденный выбор; – отказ от выбора;
– осознанный выбор

При этом респонденты как основной, первой группы, так и второй отмечали, что подчас не могут скрыть свои негативные эмоции, что очень часто сами уклоняются от эмоциональных контактов, испытывая дискомфорт и равнодушие, не умеют выразить симпатию, что очень скованны или, напротив, раздражительны и враждебны. Из рис. 3 видно, что среднегрупповые показатели помех в общении, зафиксированные в первых двух исследовательских выборках, значимо выше, чем в третьей группе, где они характеризуются нормативными значениями.

Тот же результат был получен и при исследовании уровня агрессивности и конфликтности испытуемых (рис. 4).

При всех различиях профилей личности испытуемых трех исследовательских групп очевидно, что наиболее приближенными являются профили респондентов первой и второй группы. Статистически достоверных отличий между этими группами не выявлено по показателям вспыльчивости ($p > 0,05$) и подозрительности ($p > 0,05$), причем эти показатели в обеих группах входят в диапазон высоких значений, что свидетельствует о достаточно высоком уровне конфликтности большинства респондентов, как отказавшихся от профессионального выбора, так и сделавших вынужденный профессиональный выбор и принявших решение выйти на любую работу вследствие необходимости материального заработка.

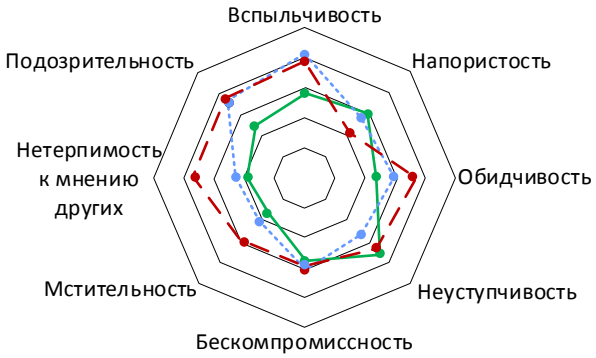

Рис. 4. Результаты исследования агрессивности и конфликтности ветеранов боевых действий трех исследовательских групп (средний балл):
– вынужденный выбор; – отказ от выбора;
– осознанный выбор

Многие же испытуемые третьей группы, напротив, достаточно напористы, неуступчивы, что свидетельствует об их позитивной агрессии.

Заключение

В ходе проведенного исследования установлено, что психические состояния ветеранов боевых действий, получивших ранения и вынужденных сменить сферу профессиональной деятельности, согласившись на любую работу, предлагаемую соответствующими фондами поддержки ветеранов и участников специальной военной операции, вопреки ожиданиям приближены к состояниям их сослуживцев, отказавшихся от какого-либо профессионального выбора.

Результаты исследования свидетельствуют, прежде всего, о необходимости и целесообразности при организации комплексной реабилитации ветеранов боевых действий, получивших инвалидность вследствие боевой травмы, разрабатывать и реализовывать специальные программы их профессионального переориентирования. Такие программы должны быть нацелены на оказание помощи участникам в переходе их в другую сферу профессиональной деятельности, в поиске более подходящей для них области выстраивания профессиональной карьеры. Реализация таких программ может открывать новые перспективы профессионального и личностного роста участников специальных военных операций, давать им воз-

можность заниматься тем делом, которое им интересно, а не делать вынужденный профессиональный выбор, который может стать дополнительным стрессором, усугубляющим их психические состояния и препятствующим коррекции последствий боевого стресса.

Список источников

1. Бонкало Т.И. Комплексная реабилитация участников специальной военной операции на Украине : дайджест январь–февраль 2023. Москва : ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ», 2023. URL: https://niioz.ru/moskovskayameditsina/izdaniya-nii/daydzhest-meditsinskiy-turizm-i-eksport-meditsinskikh-uslug/ (дата обращения: 10.10.2025).

2. Борозинец Н.М., Водолажская М.Г., Сальникова О.Д., Соловьева О.В., Шеховцова Т.С. Концепция профессионально-психологической реабилитации лиц с инвалидностью, приобретенной в процессе боевых действий и специальных военных операций, в контексте ресурсного потенциала образовательных организаций высшего образования // Психологическая наука и образование. 2023. Т. 28, № 6. С. 53–61. https://doi.org/10.17759/pse.2023280605

3. Гирфанова А.Р. Трудовая адаптация и профессиональная подготовка как направления социальной поддержки участников специальной военной операции // Административное и муниципальное право. 2023. № 5. doi:10.7256/2454-0595.2023.5.44197 EDN: IUWMWL URL: https;//nbpublish.com1lbrary_read_article.ptp? id=44197 (дата обращения: 10.10.2025).

4. Зинченко Ю.П., Шайгерова Л.А., Ваханцева О.В., Евдокимов А.Ю. Специфические аспекты профессионального психологического благополучия социальных работников, осуществляющих сопровождение ветеранов военных конфликтов и членов их семей // Национальный психологический журнал. 2025. Т. 20, № 2. С. 37–52. https://doi.org/10.11621/ npj.2025.0203

5. Зуйкова А.А., Потемина Т.Е., Кузнецова С.В., Перешеин А.В. Варианты медико-психологической реабилитации ветеранов боевых действий при последствиях боевого стресса и травм // Вопросы курортологии, физиотерапии и лечебной физической культуры. 2021. Т. 98(4). С. 5–10.

6. Лыткин В.М., Зун С.А., Колодин С.Н., Ятманов А.Н. Постбоевые изменения личности у ветеранов боевых действий // Психология и Психотехника. 2024. № 4. doi:10.7256/2454-0722.2024.4.69677 EDN: QNXOTD URL: https;//nbpublish.com'library _read_article.php?id=69677 (дата обращения: 10.10.2025).

7. Малюченко Г.Н. Проблемы и пути комплексной проработки последствий боевого стресса и боевых травм // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2023. Т. 23, Вып. 4. С. 438–444. https://doi. org/10.18500/1819-7671-2023-23-4-438-444, EDN: QZSXYS.

8. Мананников Д.Ю. Социальная поддержка военнослужащих и членов семей погибших (умерших) участников боевых действий в условиях проведения Российской Федерацией специальной военной операции на территории Украины // Наука. Общество. Государство : электрон. науч. журн. 2022. Т. 10, № 2. С. 80–88. doi:10.21685/2307-9525-2022-10-2-9

9. Миронова О.И. Акмеологические факторы вынужденного профессионального выбора // Акмеология. 2005. № 1. С. 85–89.

10. Орлова О.А., Шамардина М.В. Индивидуально-психологические детерминанты личности мужчин – участников боевых действий // Государство и право в эпоху глобальных перемен. 2022. С. 287–288.

11. Радзиковская Е.С. Психологическая адаптация личности студента при компромиссном выборе профессии агронома // Молодой ученый. 2011. № 11 (34), Т. 2. С. 97–99. URL: https://moluch.ru/archive/34/3885/ (дата обращения: 10.10.2025).

12. Резник А.М. Обзор исследований внешних факторов и генетических предпосылок боевого посттравматического стрессового расстройства // Вестник Медицинского института непрерывного образования. 2022. № 4. С. 46–54. doi: 10.46393/27821714_2022_4_46

13. Фордмен В.А. Современные трудности в ситуации вынужденной смены профессиональной деятельности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10, № 3А. С. 145–150.

14. Шамардина М.В., Ральникова И.А., Орлова О.А. Методы и приемы психологической помощи участникам боевых действий : монография. Барнаул : АлтГУ, 2023.

References

1. Bonkalo T.I. Comprehensive Rehabilitation of Participants in the Special Military Operation in Ukraine : Digest January–February 2023. Moscow : GBU “NIIOZMM DZM”, 2023. URL: https://niioz.ru/moskovskayameditsina/izdaniya-nii/daydzhest-meditsinskiy-turizm-i-eksport-meditsinskikh-uslug/ (accessed: 10.10.2025). (In Russ.).

2. Borozinets N.M., Vodolazhskaya M.G., Salnikova O.D., Solovyova O.V., Shekhovtsova T.S. The Concept of Professional and Psychological Rehabilitation of Persons with Disabilities Acquired during Combat Operations and Special Military Operations in the Context of the Resource Potential of Higher Education Institutions // Psychological Science and Education. 2023. Vol. 28, No. 6. P. 53–61. https://doi.org/10.17759/pse.2023280605 (In Russ.).

3. Girfanova A.R. Labor Adaptation and Vocational Training as Directions of Social Support for Participants in the Special Military Operation // Administrative and Municipal Law. 2023. No. 5. doi:10.7256/2454-0595.2023.5.44197 EDN: IUWMWL URL: https;//nbpublish.com1lbrary_read_article.ptp? id=44197 (accessed: 10.10.2025). (In Russ.).

4. Zinchenko Yu.P., Shaigerova L.A., Vakhtantseva O.V., Evdokimov A.Yu. Specific Aspects of the Professional Psychological Well-Being of Social Workers Who Provide Support to Veterans of Military Conflicts and Their Families // National Psychological Journal. 2025. Vol. 20, No. 2. P. 37–52. https://doi.org/10.11621/ npj.2025.0203 (In Russ.).

5. Zuykova A.A., Potemina T.E., Kuznetsova S.V., Pereshein A.V. Options for Medical and Psychological Rehabilitation of Combat Veterans with Consequences of Combat Stress and Injuries // Issues of Balneology, Physiotherapy, and Therapeutic Physical Culture. 2021. Vol. 98(4). P. 5–10. (In Russ.).

6. Lytkin V.M., Zun S.A., Kolodin S.N., Yatmanov A.N. Post-Combat Personality Changes in Combat Veterans // Psychology and Psychotechnics. 2024. No. 4. doi:10.7256/2454-0722.2024.4.69677 EDN: QNXOTD URL: https;//nbpublish.com'library _read_article.php?id=69677 (accessed: 10.10.2025). (In Russ.).

7. Malyuchenko G.N. Problems and Ways of Comprehensive Study of the Consequences of Combat Stress and Combat Injuries // Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy. 2023. Vol. 23, No. 4. P. 438–444. https://doi.org/10.18500/1819-7671-2023-23-4-438-444, EDN: QZSXYS (In Russ.).

8. Manannikov D.Y. Social support for military personnel and family members of deceased participants in combat operations in the context of a special military operation by the Russian Federation on the territory of Ukraine // Science. Society. The state : Electronic scientific journal. 2022. Vol. 10, No. 2. P. 80–88. doi:10.21685/2307-9525-2022-10-2-9 (In Russ.).

9. Mironova O.I. Acmeological Factors of Compulsory Professional Choice // Acmeology. 2005. No. 1. P. 85–89. (In Russ.).

10. Orlova O.A., Shamardina M.V. Individual-Psychological Determinants of the Personality of Male Combatants // State and Law in the Era of Global Changes. 2022. P. 287–288. (In Russ.).

11. Radzikovskaya E.S. Psychological adaptation of a student's personality in the case of a compromise choice of the profession of an agronomist // Young Scientist. 2011. No. 11 (34), Vol. 2. P. 97–99. URL: https://moluch.ru/archive/34/3885/ (accessed: 10.10.2025). (In Russ.).

12. Reznik A.M. Review of research on external factors and genetic prerequisites of combat post-traumatic stress disorder // Bulletin of the Medical Institute of Continuing Education. 2022. No. 4. P. 46–54. doi: 10.46393/27821714_2022_4_46 (In Russ.).

13. Fordman V.A. Modern Difficulties in the Situation of a Forced Change of Professional Activity // Psychology. Historical and Critical Reviews and Modern Research. 2021. Vol. 10, No. 3A. P. 145–150. (In Russ.).

14. Shamardina M.V., Ralnikova I.A., Orlova O.A. Methods and Techniques of Psychological Assistance to Combatants : A Monograph. Barnaul : AltSU, 2023. (In Russ.).

Информация об авторе

И.В. Меркулова – директор Центра профессионального образования; соискатель ученой степени кандидата психологических наук кафедры общей психологии и психологии труда АНО ВО «УМЦ им. В.В. Жириновского».

Information about the author

I.V. Merkulova is Director of the Center for Professional Education; Candidate for the Degree of Candidate of Psychological Sciences, Department of General and Occupational Psychology, ANO VO "V.V. Zhirinovsky Training and Medical Center".

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 155–162
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 155–162

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-155-162

ОСОБЕННОСТИ КОГНИТИВНОГО ФАКТОРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Светлана Андреевна Губская

Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, Москва, Россия, swetapoccuja@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ. Исследование реализовано на базе обоснованной ранее гипотезы о приоритетности влияния компонентов предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ на успешность выполнения профессиональной задачи и спецификации её профессионально-исполнительского и профессионально-аналитического факторов, отраженных в ранее опубликованных статьях. В исследовании приняли участие слушатели 5-го курса факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Сравнение критериев первичной, избыточной модели когнитивного фактора профессиональной надежности (n = 31) с внешним критерием продемонстрировало наличие корреляционной связи тринадцати из них, что позволило оптимизировать инструментально-методическую модель диагностики когнитивного фактора в целях осуществления исследования на большой выборке.

Ключевые слова: профессиональная надежность, когнитивный фактор, специалист информационных подразделений ОВД РФ, психические познавательные процессы

Original article

FEATURES OF THE COGNITIVE FACTOR OF PROFESSIONAL RELIABILITY OF SPECIALISTS IN INFORMATION DEPARTMENTS OF THE RUSSIAN FEDERATION MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

Svetlana Andreevna Gubskaya

V.Ya. Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia, swetapoccuja@mail.ru

Abstract. The article examines the features of the cognitive factor of professional reliability of specialists in information departments of the Russian Federation Ministry of Internal Affairs. The study is implemented on the basis of a previously substantiated hypothesis about the priority influence of the components of the subject-content model of professional reliability of specialists in information departments of the Russian Federation Ministry of Internal Affairs on the successful completion of professional tasks as well as the specification of its professional-executive and professional-analytical factors, reflected in previously published articles. Participants in the study involved 5th-year students from the Faculty of Training Specialists in Information Security at the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot. The comparison of the criteria of the primary, excessive model of the cognitive factor of professional reliability (n = thirty-one) with the external criterion demonstrated a correlation between thirteen of them, which allowed optimizing the instrumental and methodical model for diagnosing the cognitive factor in order to conduct research on a large sample.

Keywords: professional reliability, cognitive factor, specialist in information departments of the Russian Federation Ministry of Internal Affairs, mental cognitive processes

Введение

В фундаменте обоснования особенностей когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ лежит предметно-содержательная модель профессиональной надежности специалиста силовых структур, аргументированная в рамках отечественной научной школы надежности (В.А. Бодров [1], Н.Д. Завалова [4], В.А. Пономаренко [10], С.Н. Колючкин [5], М.А. Котик [6], В.М. Крук [7], А.Ю. Федотов [11] и многие другие). Рассматриваемая модель состоит из четырех факторов, два из которых являются универсальными качествами-детерминантами (мотивационно-саморегуляционные) и два – специфичными (профессионально-исполнительские, аналитические качества), непосредственно детерминируемыми профессиональной деятельностью.

© Губская С.А., 2025

Ранее автором было доказано [2], что применительно к специалисту информационных подразделений ОВД РФ именно профессионально-аналитический фактор предметно-содержательной модели профессиональной надежности является приоритетным. Автором уточнены критерии специфических факторов предметно-содержательной модели профессиональной надежности, которые отражают особенности деятельности специалиста информационных подразделений ОВД РФ [3].

Осуществленное ранее исследование сделало возможным формирование первичного (избыточного) перечня критериев когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ, а также разработку инструментально-методической модели для его оценки с целью дальнейшего проведения исследования на большой выборке.

Основная трудность, с которой столкнулись исследователи при планировании эксперимента, заключалась в том, что количество критериев когнитивного фактора профессиональной надежности (n = 32) и соответственно количество методик, необходимых для их диагностики (n = 24), было чрезмерным, что требовало большого временного ресурса как на саму диагностику (от трех часов на человека), так и на обработку (от 1,5 часов на диагностический пакет одного человека). Столкновение с данной проблемой сделало очевидной необходимость уточнения критериев когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ в целях оптимизации инструментально-методической модели для их оценки и обеспечения возможности её использования на большой выборке.

Таким образом, сформулированы цели исследования: 1) обоснование совокупности критериев когнитивного фактора профессиональной надежности, отражающих особенности деятельности специалиста информационных подразделений ОВД РФ (уточненных на основании первичной модели); 2) оптимизация совокупности диагностических процедур и методик для оценки когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ.

Для достижения целей исследования был осуществлен:

1) корреляционный анализ статистической связи критериев первичной (избыточной) модели когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ и уровня профессиональной надежности респондентов (уточнение критериев когнитивного фактора);

2) изучение используемых оценочных средств на предмет их валидности и дублирования (оптимизация искомой инструментально-методической модели).

Методы

Для реализации задач проведено исследование, проходившее в течение двух дней с использованием бланковых тестов (первый день) и методик Аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр» (АППК) (второй день), в ходе которого была произведена оценка 31 критерия когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ (табл. 1).

Выборку составили слушатели 5-го курса факультета подготовки специалистов в области информационной безопасности Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (n = 30) в возрасте от 20 до 22 лет, из общего числа которых посредством оценки их по внешнему критерию [9; 11] были отобраны по 15 человек с самым высоким и самым низким показателями профессиональной надежности.

Первичная инструментально-методическая модель исследования состояла из 19 диагностических методик и одной анкеты эксперта для оценки внешнего критерия (табл. 1).

Результаты и их обсуждение

Первичные данные бланковых методик (n = 30) были подвергнуты качественному анализу на предмет правильности и полноты заполнения регистрационных бланков. По итогам проверки все 30 пакетов регистрационных бланков были признаны корректными и участвовали в дальнейшей обработке и количественном анализе.

Каждый критерий прошел проверку соответствия закону нормального распределения в программе Statistica [8] с помощью теста Колмогорова–Смирнова (табл. 2).

Таким образом, 21 критерий из общего числа вошел в категорию соответствующих нормальному распределению. 10 критериев вошли в категорию не соответствующих нормальному распределению, однако данные предыдущих исследований неоднократно показывали важность некоторых из них для успешного выполнения профессиональной задачи, что привело к решению о необходимости их включения в дальнейший корреляционный анализ с перспективой выноса критериев в исследование на большой выборке. В число таковых вошли: концентрация, устойчивость и переключаемость внимания.

Проверка на нормальность распределения была необходима для того, чтобы в дальнейшем использовать методы параметрической статистики для

анализа результатов и распространения выводов на генеральную совокупность.

После проведенной проверки 25 критериев были подвергнуты корреляционному анализу с использованием коэффициента Пирсона для оценки связи между каждым из них и внешним критерием (табл. 3).

Таблица 1

Критерии первоначальной избыточной модели когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ, а также первоначальная инструментально-методическая модель их оценки

№ п/п	Качественная/количественная характеристика критерия	Диагностическое средство (методика/ тест)
1	Скорость восприятия	«Сверка», п. «Эффективность» (АППК)
2	Объем восприятия	«Измерение объема восприятия»
3	Точность восприятия	«Сверка», п. «Точность» (АППК)
4	Целостность и полнота визуального восприятия	«Тест зрительной ретенции Бентона»
5	Концентрация внимания	«Корректурная проба – инструкция № 1»
6	Устойчивость внимания	«Избирательность внимания», п. «Эффективность» (АППК)
7	Помехоустойчивость внимания	«Избирательность внимания», п. «Эффективность» с аудиальной помехой (АППК)
8	Объем внимания	«Корректурная проба – инструкция № 1»
9	Переключаемость внимания	«Корректурная проба – инструкция № 2»
10	Избирательность внимания	«Проба Мюнстерберга»
11	Поленезависимость	«Полезависимость» (АППК)
12	Точность памяти	«МИОМ», ст. № 9, п. «Точность» (АППК)
13	Длительность памяти	«10 слов А.Р. Лурия»
14	Воспроизводимость памяти	«10 слов А.Р. Лурия»
15	Оперативная память	«МИОМ», ст. № 9, п. «Эффективность» (АППК)
16	Долговременная память	«10 слов А.Р. Лурия»
17	Способность найти нестандартный, но реальный вариант профессиональных действий с учетом особенностей конкретной обстановки	Авторская методика «Техническое собеседование»
18	Яркое и достоверное представление своих будущих действий на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане	Авторская методика «Техническое собеседование»
19	Операция мышления – анализ	«МИОМ», ст. № 2, п. «Эффективность» (АППК)
20	Операция мышления – синтез	«Сравнение понятий»
21	Операция мышления – аналогия	«МИОМ», ст. № 3, п. «Эффективность» (АППК)
22	Операция мышления – абстрагирование	«МИОМ», ст. № 4, п. «Эффективность» (АППК)
23	Словесно-логическое мышление	«Тип мышления» в модификации Г. Резапкиной
24	Синтетическое мышление	«Индивидуальные стили мышления» (А. Алексеева, Л. Громовой)
25	Логическое мышление	«МИОМ», ст. № 6, п. «Эффективность» (АППК)
26	Аналитическое мышление	«Индивидуальные стили мышления» (А. Алексеева, Л. Громовой)
27	Абстрактное мышление	«Тип мышления» в модификации Г. Резапкиной
28	Креативное мышление	«Индивидуальные стили мышления» (А. Алексеева, Л. Громовой)
29	Понимание/ применение профессионального сленга	Авторская методика «Профессиональные термины»
30	Грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли	«Сравнение понятий»
31	Передача информации и выражение своих мыслей в письменном виде	«Сравнение понятий»
32	Профессиональная надежность (внешний критерий)	Анкета экспертной оценки

Примечание – п. – параметр; ст. – субтест.

Таблица 2

Результаты проверки соответствия анализируемых данных закону нормального распределения (тест Колмогорова-Смирнова)

№ п/п	Критерий	Результат проверки	
1	Скорость восприятия	K-S d = 0,11776 p > 0,20	Распределение нормальное
2	Объем восприятия	K-S d = 0,14770 p > 0,20	Распределение нормальное
3	Точность восприятия	K-S d = 0,21439 p < 0,15	Распределение нормальное
4	Целостность и полнота визуального восприятия	K-S d = 0,27243 p < 0,05	Распределение НЕнормальное
5	Концентрация внимания*	K-S d = 0,25546 p < 0,5	Распределение НЕнормальное
6	Устойчивость внимания*	K-S d = 0,25045 p < 0,05	Распределение НЕнормальное
7	Помехоустойчивость внимания	K-S d = 0,21678 p < 0,15	Распределение нормальное
8	Объем внимания	K-S d = 0,25546 p < 0,5	Распределение НЕнормальное
9	Переключаемость внимания*	K-S d = 0,29493 p < 0,1	Распределение НЕнормальное
10	Избирательность внимания	K-S d = 0,26232 p < 0,5	Распределение НЕнормальное
11	Поленезависимость	K-S d = 0,48880 p < 0,1	Распределение НЕнормальное
12	Точность памяти	K-S d = 0,14632 p > 0,20	Распределение нормальное
13	Длительность памяти	K-S d = 0,17953 p > 0,20	Распределение нормальное
14	Воспроизводимость памяти	K-S d = 0,16941 p > 0,20	Распределение нормальное
15	Оперативная память	K-S d = 0,20871 p < 0,15	Распределение нормальное
16	Долговременная память	K-S d = 0,17953 p > 0,20	Распределение нормальное
17	Способность найти нестандартный, но реальный вариант профессиональных действий с учетом особенностей конкретной обстановки	K-S d = 0,25912 p < 0,5	Распределение НЕнормальное
18	Яркое и достоверное представление своих будущих ПД еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане	K-S d = 0,16102 p > 0,20	Распределение нормальное
19	Операция мышления – анализ	K-S d = 0,13396 p > 0,20	Распределение нормальное
20	Операция мышления – синтез	K-S d = 0,23557 p < 0,10	Распределение нормальное
21	Операция мышления – аналогия	K-S d = 0,16612 p > 0,20	Распределение нормальное
22	Операция мышления – абстрагирование	K-S d = 0,12286 p > 0,20	Распределение нормальное
23	Словесно-логическое мышление	K-S d = 0,24988 p < 0,5	Распределение НЕнормальное
24	Синтетическое мышление	K-S d = 0,16102 p > 0,20	Распределение нормальное
25	Логическое мышление	K-S d = 0,13509 p > 0,20	Распределение нормальное
26	Аналитическое мышление	K-S d = 0,21926 p < 0,15	Распределение нормальное
27	Абстрактное мышление	K-S d = 0,20360 p < 0,15	Распределение нормальное
28	Креативное мышление	K-S d = 0,24150 p < 0,05	Распределение НЕнормальное
29	Понимание и применение профессионального сленга	K-S d = 0,20000 p < 0,20	Распределение нормальное
30	Грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли	K-S d = 0,14296 p > 0,20	Распределение нормальное
31	Передача информации и выражение своих мыслей в письменном виде	K-S d = 0,14296 p > 0,20	Распределение нормальное

Таблица 3

Результаты корреляционного анализа с использованием коэффициента Пирсона для оценки связи между уровнем профессиональной надёжности специалиста информационных подразделений ОВД РФ и критериями когнитивного фактора

№ п/п	Показатель когнитивного фактора	Correlations (Spreadsheet1_(Recovered)) Marked correlations are significant at p < ,05000 N = 30 (Casewise deletion of missing data)
	Variable	Внешний критерий
1	Скорость восприятия	-0,13
2	Объем восприятия	0,05
3	Точность восприятия	-0,04
4	Концентрация внимания*	-0,27
5	Устойчивость внимания*	-0,38

Окончание табл. 3

№ п/п	Показатель когнитивного фактора	Correlations (Spreadsheet1_(Recovered)) Marked correlations are significant at p < ,05000 N = 30 (Casewise deletion of missing data)
6	Помехоустойчивость внимания	0,72
7	Переключаемость внимания*	0,85
8	Точность памяти	0,21
9	Длительность памяти	-0,30
10	Воспроизводимость памяти	-0,30
11	Оперативная память	0,35
12	Долговременная память	0,46
13	Яркое и достоверное представление своих будущих действий еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане	0,53
14	Операция мышления – анализ	0,62
15	Операция мышления – синтез	0,55
16	Операция мышления – аналогия	0,56
17	Операция мышления – абстрагирование	0,52
18	Синтетическое мышление	0,14
19	Логическое мышление	0,70
20	Аналитическое мышление	0,01
21	Абстрактное мышление	0,13
22	Креативное мышление	0,13
23	Понимание и применение профессионального сленга	0,42
24	Грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли	0,53
25	Передача информации и выражение своих мыслей в письменном виде	0,27

Анализ полученных данных указывает на существование положительной корреляционной связи между профессиональной надежностью специалиста информационных подразделений ОВД РФ и такими критериями когнитивного фактора, как (в порядке уменьшения): переключаемость внимания (0,85), помехоустойчивость внимания (0,72), логическое мышление (0,70), операция мышления – анализ (0,62), аналогия (0,56), синтез (0,55), яркое и достоверное представление своих будущих действий еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане (0,53), грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли (0,53), операция мышления – абстрагирование (0,52), долговременная память (0,46), понимание и применение профессионального сленга (0,42).

Иными словами, высокий уровень количественного показателя вышеперечисленных критериев когнитивного фактора у специалистов информационных подразделений ОВД РФ коррелирует с уровнем их профессиональной надежности.

Стоит отметить, что результаты исследования указали на существование отрицательной корреляционной связи между профессиональной надежностью специалиста информационных подразделений ОВД РФ и устойчивостью внимания (-0,38). Теоретическая интерпретация данного результата вызывает сложности, поэтому было принято решение сохранить данный критерий для исследования на большой выборке. Также был сохранен критерий «оперативная память», поскольку обнаружена связь между ним и профессиональной надежностью на уровне тенденции (0,35).

Таким образом, когнитивный фактор профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ включает следующие наиболее значимые критерии: переключаемость (0,85) и помехоустойчивость (0,72) внимания, долговременную память (0,46), операции мышления – анализ (0,62), аналогию (0,56), синтез (0,55), абстрагирование (0,52), логическое мышление (0,70), яркое и достоверное представление своих будущих действий еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане (0,53), понимание и применение профессионального сленга (0,42).

Номинативная модель когнитивного фактора профессиональной надёжности специалиста информационных подразделений ОВД РФ отражена в следующей формуле:

$$1{,}26\ (\text{ОМ}) + 1{,}2\ (\text{Вн.}) + 0{,}49\ (\text{ЛМ}) +$$
$$+ 0{,}28\ (\text{Пр. Вообр.}) + 0{,}24\ (\text{Р.}) + 0{,}21\ (\text{Д.П.}),$$

где ОМ – операции мышления (анализ, аналогия, синтез, абстрагирование); Вн. – переключаемость и помехоустойчивость внимания; ЛМ – логическое мышление; Пр. Вообр. – профессиональное воображение, т.е. способность ярко и достоверно представить свои будущие действия еще на этапе постановки задачи, а также действия коллег или противника мысленно, во внутреннем плане; Р. – речь, т.е. понимание и применение профессионального сленга, грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли; Д.П. – долговременная, память.

Сама модель когнитивного фактора профессиональной надёжности специалиста информационных подразделений ОВД РФ представляется нам состоящей из фундамента, основанного на базовых психических познавательных процессах и позволяющего манипулировать информацией как таковой, и надстройки, представляющей собой критерии когнитивного фактора, позволяющие реализовывать специфические профессиональные задачи.

Распределение критериев представлено на рисунке.

Полученные данные существенным образом трансформируют первичную, избыточную инструментально-методическую модель, превращая её из объемной и затратной по времени в емкую и не выходящую за пределы 1,5 часов, а значит, подходящую для исследования на большой выборке (табл. 4).

Кроме того, в качестве оптимизации исследования по времени было принято решение о включении теста на знание профессиональной терминологии (в модифицированном варианте) в авторскую методику «Техническое собеседование», включив в нее блок «Профессиональные термины».

Рисунок. Модель когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ

Таблица 4

Итоговая инструментально-методическая модель для оценки когнитивного фактора профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ

№ п/п	Качественная/количественная характеристика показателя	Диагностическое средство
1	Устойчивость внимания	Методика «Кольца Ландольта»
2	Помехоустойчивость внимания	Методика «Кольца Ландольта» с аудиальной помехой
3	Переключаемость внимания	Методика «Корректурная проба – инструкция № 2»
4	Долговременная память	Методика «10 слов А.Р. Лурия»
5	Оперативная память	Методика «10 слов А.Р. Лурия»
6	Яркое и достоверное представление своих будущих действий на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане	Авторская методика «Техническое собеседование»
7	Операция мышления – анализ	Методика «МИОМ», ст. № 2
8	Операция мышления – синтез	Методика «Сравнение понятий»
9	Операция мышления – аналогия	Методика «МИОМ», ст. № 3
10	Операция мышления – абстрагирование	Методика «МИОМ», ст. № 4
11	Логическое мышление	Методика «МИОМ», ст. № 6
12	Понимание/ применение профессионального сленга	Авторская методика «Техническое собеседование»
13	Грамотное, краткое, понятное построение фраз/ изложение мысли	Методика «Сравнение понятий»
14	Профессиональная надежность (внешний критерий)	Анкета экспертной оценки

Выводы

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что когнитивный фактор профессиональной надежности специалиста информационных подразделений ОВД РФ состоит из таких критериев, как: переключаемость (0,85) и помехоустойчивость (0,72) внимания, долговременная память (0,46), операции мышления – анализ (0,62), аналогия (0,56), синтез (0,55), абстрагирование (0,52), логическое мышление (0,70), яркое и достоверное представление своих будущих действий еще на этапе постановки задачи, а также действий коллег или противника мысленно, во внутреннем плане (0,53), понимание и применение профессионального сленга (0,42).

В ходе исследования удалось оптимизировать первоначальную (избыточную) инструментально-методическую модель, итоговый вариант которой содержит 10 методик (9 тестов и 1 анкета экспертной оценки), а её проведение занимает не более полутора часов.

Проделанная работа сделала возможным проведение дальнейшего исследования на большой выборке, результаты которого лягут в основу структурирования технологий профессионально-личностной диагностики (в том числе профессионального психологического отбора) и профессионально-личностного развития специалистов информационных подразделений ОВД РФ.

Список источников

1. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. Москва : Институт психологии РАН, 1998. 285 с.

2. Губская С.А. Определение приоритетности компонентов предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста силовых структур применительно к специалисту в области информационной безопасности ОВД РФ // Человеческий капитал. 2024. № 11 (191).

3. Губская С.А. Спецификация компонентов предметно-содержательной модели профессиональной надежности специалиста в области информационной безопасности ОВД РФ // Человеческий капитал. 2024. № 12 (192).

4. Завалова Н.Д. Психологические вопросы оценки и обеспечения эффективности и надежности деятельности летчика как оператора системы «летчик–самолет» : автореф. дис. … д-ра психол. наук. Москва, 1972. 41 с.

5. Колючкин С.Н. Профессиональная надежность специалистов экстремального профиля деятельности и способы её оценки : монография. Москва : (рукопись), 2010. 88 с.

6. Котик М.А. Зависимость надежности работы человека-оператора от технических и психофизиологических ограничений : автореф. дис. … д-ра психол. наук. Москва, 1974. 41 с.

7. Крук В.М. Психологическое обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур : автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.03. Москва, 2012. 44 с.

8. Мастицкий С.Э. Методическое пособие по использованию программы STATISTICA при обработке данных биологических исследований. Минск : Изд. РУП «Институт рыбного хозяйства», 2009. 79 с.

9. Носс И.Н. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников органов внутренних дел : учебно-методическое пособие. Ч. 1. Москва : Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, 2017. 221 с.

10. Пономаренко В.А., Войтенко А.М. К вопросу о профессиональной надежности летчика // Военно-медицинский журнал. 1993. № 3. С. 51–53.

11. Федотов А.Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надежности специалиста силовых структур : дис. … д-ра психол. наук. Москва, 2020. 906 с.

References

1. Bodrov V.A., and Orlov V.Ya. Psychology and Reliability: Man in Technical Control Systems. Moscow : Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 1998. 285 p. (In Russ.).

2. Gubskaya S.A. Determining the Priority of Components in the Subject-Content Model of Professional Reliability of a Power Structure Specialist in Relation to a Specialist in the Field of Information Security of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation // Human Capital. 2024. No. 11 (191). (In Russ.).

3. Gubskaya S.A. Specification of the components of the subject-content model of the professional reliability of a specialist in the field of information security of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation // Human Capital. 2024. No. 12 (192). (In Russ.).

4. Zavalova N.D. Psychological issues of assessing and ensuring the effectiveness and reliability of a pilot's activities as an operator of the "pilot-airplane" system : Abstract of the dissertation. ... Doctor of Psychology. Moscow, 1972. 41 p. (In Russ.).

5. Kolyuchkin S.N. Professional Reliability of Specialists in Extreme Activities and Methods of Its Assessment : Monograph. Moscow : (manuscript), 2010. 88 p. (In Russ.).

6. Kotik M.A. Dependence of Human Operator Reliability on Technical and Psychophysiological Restrictions : Abstract of Dissertation. ... Doctor of Psychology. Moscow, 1974. 41 p. (In Russ.).

7. Kruk V.M. Psychological Support for the Personal Reliability of Specialists in Law Enforcement Agencies: Abstract of Dissertation for the Degree of Doctor of Psychology: 19.00.03. Moscow, 2012. 44 p. (In Russ.).

8. Mastitsky S.E. Guidelines for Using the STATISTICA Program in Processing Biological Research Data. Minsk : Institute of Fisheries, 2009. 79 p. (In Russ.).

9. Noss I.N. Personal and Professional Diagnostics of Employees of Internal Affairs Bodies: Educational and Methodological Guide. Part 1. Moscow : Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot, 2017. 221 p. (In Russ.).

10. Ponomarenko V.A., Voitenko A.M. On the Question of a Pilot's Professional Reliability // Military Medical Journal. 1993. No. 3. P. 51–53. (In Russ.).

11. Fedotov A.Yu. Psychological Support for the Professional Reliability of Specialists in Law Enforcement Agencies: Dissertation. ... Doctor of Psychology. Moscow, 2020. 906 p. (In Russ.).

Информация об авторе

С.А. Губская – научный сотрудник учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности.

Information about the author

S.A. Gubskaya is a researcher at the Educational and Scientific Complex of Psychology of Official Activity.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 163–172
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 163–172

Научная статья
УДК 159.9.075
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-163-172

УСЛОВИЯ ПОДДЕРЖАНИЯ ВНИМАНИЯ ВОДИТЕЛЯМИ В НЕРАВНОВЕСНЫХ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЯХ

Юлия Воронцова

АО «НЕЙРОКОМ», Москва, Россия, jl.voroncova@gmail.com, https://orcid.org/0000-0003-0363-5741

Аннотация. Статья посвящена исследованию внимания и условий его поддержания водителями пассажирского автотранспорта. В центре анализа находится внимание водителей пассажирского автотранспорта с неравновесными психическими состояниями как системообразующее профессионально важное качество во взаимосвязи с локусом контроля и доверием к миру, другим, себе. В исследовании приняли участие 306 водителей пассажирского автотранспорта мужского пола в возрасте от 21 до 49 лет со стажем более трёх лет. В качестве диагностического инструментария показателей внимания выступили аппаратно-программные комплексы и бланковые методики. Статистическая обработка данных осуществлялась с применением факторного анализа, кластерного анализа, Н-критерия Краскела–Уоллиса. Результаты свидетельствуют об индивидуально-типологических особенностях и условиях поддержания внимания водителями пассажирского автотранспорта трех типов, характеризующихся различным сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний. Определены характерные критические условия снижения внимания у водителей пассажирского автотранспорта с неравновесными психическими состояниями. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности внедрения типологического подхода в процедуру профессионального отбора и организации режима труда водителей пассажирского автотранспорта, что может способствовать снижению аварийности и повышению безопасности пассажирских перевозок.

Ключевые слова: внимание, условия деятельности, водители пассажирского автотранспорта, условия поддержания внимания, неравновесные психические состояния

Original article

CONDITIONS FOR MAINTAINING ATTENTION BY DRIVERS IN UNBALANCED MENTAL STATES

Julija Voroncova

“Neurocom”, Moscow, Russia, jl.voroncova@gmail.com, https://orcid.org/0000-0003-0363-5741

Abstract. This article is dedicated to the study of attention and the conditions for its maintenance by passenger transport drivers. The focus of the analysis is on the attention of passenger transport drivers experiencing unbalanced mental states, as a system-forming professionally important quality in correlation with locus of control and trust in the world, others, and oneself. The study sample consisted of 306 male passenger transport drivers aged between 21 and 49 years with more than three years of driving experience. The diagnostic tools for measuring attention included hardware-software complexes and standardized questionnaires. Statistical data processing was performed using factor analysis, cluster analysis, and the Kruskal–Wallis H-test. The results indicate individual-typological characteristics and conditions for maintaining attention among passenger transport drivers of three types, characterized by different combinations of balanced and unbalanced mental states. Critical conditions for the reduction of attention in passenger transport drivers with unbalanced mental states were identified. The practical significance of the obtained results lies in the potential implementation of a typological approach in the selection process and organization of work schedule for passenger transport drivers, which can contribute to reducing accidents and increasing the safety of passenger transportation.

Keywords: attention, working conditions, passenger transport drivers, conditions for maintaining attention, unbalanced mental states

Введение

Устойчивая тенденция аварийности в сфере пассажирских перевозок из-за нарушений водителями правил дорожного движения (далее – ПДД) остаётся одной из наиболее острых проблем, препятствующих достижению целей национальной значимости по снижению смертности в результате дорожно-транспортных происшествий [1: п. 4м]. Данные последних лет указывают на системный кризис в означенной сфере, потому как предпринимаемые меры – внедрение современных технических систем, усиление контроля функциональных состояний посредством видеомониторинга и усиление административных санкций – должного эффекта не приносят. Доля смертности из-за нарушений водителями ПДД остается высокой, сохраняясь в диапазоне, превышающем 80 % [2]. Очевидно, что обозначенная проблема вызвана человеческим факто-

© Воронцова Ю., 2025

ром и требует междисциплинарного анализа причинно-следственных связей, факторов риска, обязательного учета системы профессионально важных качеств (далее – ПВК) и разработки на его основе превентивных стратегий, направленных на конкретные группы участников дорожного движения.

В отечественной психологии труда надежность и безопасность деятельности водителя напрямую связаны с его вниманием, занимающим ключевое место в системе ПВК. Важно, что определение внимания в специфике обозначенной деятельности выходит за рамки его рассмотрения как отдельного когнитивного процесса. Оно скорее выступает системообразующим фактором профессиональной пригодности. Такому взгляду способствует развитие научных представлений о внимании в операторской деятельности, демонстрирующих его многогранную природу. В исследованиях А.А. Смирнова и А.Н. Леонтьева заложена основа понимания внимания как фундаментального механизма отбора информации и регуляции деятельности. Впоследствии работы В.А. Ганзена и Б.Ф. Ломова расширили это понимание, представив внимание как комплексную системную структуру с инженерно-психологическим содержанием. Дальнейшее развитие связано с исследованиями В.А. Бодрова, который интегрировал внимание в контекст функциональной надёжности и стрессоустойчивости операторов. Значительный вклад в понимание феномена внесли работы Н.Д. Левитова, К.К. Платонова, А.Г. Маклакова, Г.М. Зараковского и Е.А. Климова, установившие тесную взаимосвязь внимания с психическими состояниями и ПВК. Таким образом, развитие представлений о внимании в контексте профессиональной деятельности операторов позволяет его рассматривать как одно из ключевых ПВК водителей. Однако следует подчеркнуть, что надежность профессиональной деятельности операторов, в том числе водителя, определяется все-таки целостной системой его личностных качеств, включающей психофизиологические, психологические и социально-психологические характеристики [3]. Результатами современных исследований отмечается, что ПВК в деятельности операторов опасных производств можно рассматривать в качестве условий успешности и эффективности деятельности [4], а анализ психофизиологических характеристик водителя позволяет прогнозировать его надежность [5], обеспечивающую безопасное и безаварийное управление транспортным средством.

В контексте проблемного поля, вызванного высокой аварийностью по причине нарушения водителями пассажирского автотранспорта ПДД, целесообразно обратиться к психологическому анализу деятельности данной категории водителей. Профессиональная деятельность водителей пассажирского автотранспорта предполагает высокий уровень когнитивной и эмоциональной нагрузки, обусловленный необходимостью длительного поддержания внимания, постоянного переключения между множеством внешних стимулов, быстрой переработки информации и принятия решений в условиях неопределённости. Характерная многозадачность предполагает высокую интенсивность психической нагрузки, что способствует росту психического напряжения [6], которое сопровождается существенной перестройкой взаимодействия между отдельными системами и проявляется в более интенсивном расходовании функциональных резервов, расширении спектра адаптивных психофизиологических реакций и активизации неосознаваемых психомоторных реакций, включающих разные уровни реагирования [7]. В таких условиях высока вероятность актуализации неравновесных психических состояний, которые понимаются как состояния, связанные с повышенной или пониженной психической и энергетической активностью, характеризующиеся, соответственно, более высоким или низким уровнем активности относительно состояний средней или оптимальной психической активности [8: с. 218]. Неравновесные психические состояния можно рассматривать в качестве функциональной структуры, наделенной ограниченным энергетическим объемом и формирующей рефлекторные скачки в ответ на изменения условий среды. Ответное поведение обусловливает диссипацию энергии, формирующую новые личностные структуры, которые могут закрепиться в форме психических свойств, черт характера и поведенческих реакций [8: с. 219] и отражаться в снижении функционирования необходимых для безопасного управления транспортным средством ПВК. Так, к примеру, установлено, что показатели психомоторной реакции водителя зависят от его эмоционального состояния [9], которое относится к внутренним условиям, обеспечивающим успех выполняемых операций [10].

Вместе с тем в критических и непредсказуемых ситуациях водитель должен быть способным поддерживать баланс между внешним миром и собственным внутренним состоянием, который обеспечивается механизмом доверия [11]. Особый интерес в этом контексте приобретают современные исследования, посвященные изучению такого феномена, как доверие к технике. Группа отечественных ученых [12] подчеркивает, что доверие к тех-

нике является самостоятельным феноменом, при этом структурно схожим с межличностным, указывая на его регуляторную функцию. Установлено, что при высоком уровне доверия к технике достигается поддержание оптимального уровня внимания и безошибочность деятельности, тогда как при низком уровне относительная безошибочность обеспечивается за счёт постоянной мобилизации ресурсов внимания, что сопровождается психоэмоциональным напряжением. При этом результатами зарубежных исследований уточняется, что избыток доверия к технике может приводить к снижению бдительности и скорости реакции в критических ситуациях [13]. Поэтому доверие в системе ПВК водителя может рассматриваться в виде регуляторной функции, которая отвечает за распределение психических ресурсов [12], участвует в регуляции активности с целью недопущения неоправданного риска при принятии решений [14], способствуя объективной оценке актуальной ситуации и выбору соответствующих действий [15] в неопределенных и сложно прогнозируемых условиях профессиональной деятельности, что особенно важно при управлении транспортным средством.

Кроме того, управление пассажирским автотранспортом предполагает высочайший уровень ответственности за жизнь, здоровье и безопасность пассажиров, часто в непредсказуемых ситуациях, способствующих повышению нервно-психического возбуждения, которое сопровождается отрицательными эмоциями, повышением тревожности, снижением внимания [16]. Направленность локуса контроля, таким образом, может определять способность к регуляции поведения [17] и осуществлению выбора [18] в процессе управления транспортным средством.

Подводя итог, можно заключить, что профессиональная деятельность водителя пассажирского транспорта в условиях интенсивного дорожного движения неизбежно сопровождается возникновением неравновесных психических состояний, что способствует снижению показателей внимания и безопасности выполняемой деятельности. В связи с этим изучение проблемы поддержания внимания, выступающего ключевым элементом системы ПВК водителя [19], требует учета психических состояний водителя, устойчивость которых детерминируется объединяющими субъектными параметрами – локусом контроля и доверием, – участвующими в формировании системы взаимодействия между водителем и внешней средой и регулирующими поведенческую активность в процессе управления транспортным средством.

Результаты наших более ранних исследований свидетельствуют о том, что водители со специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний отличаются способностью к сохранению внимания, соответствующего диапазону средних значений, при наличии субъектных факторов, таких как развитое доверие к себе, миру и другим, а также внутренне направленного локуса контроля [20].

Вместе с тем остаётся недостаточно изученным вопрос о том, какие условия позволяют водителям с неравновесными психическими состояниями длительное время поддерживать внимание при осуществлении пассажирских перевозок. В связи с этим целью настоящего исследования стало выявление условий, способствующих поддержанию внимания водителями, отличающимися неравновесностью психических состояний. В качестве гипотез исследования выступило несколько предположений.

Существуют индивидуально-типологические особенности водителей пассажирского автотранспорта, способных сохранять внимание в процессе выполнения деятельности при наличии у них неравновесных психических состояний.

Оптимальный диапазон внимания, необходимый для надежного и безаварийного управления транспортным средством, сохраняется водителями с неравновесными психическими состояниями при наличии у них специфического сочетания равновесных и неравновесных психических состояний, доверия и локуса контроля.

Определенные условия труда водителей пассажирского автотранспорта с разными индивидуально-типологическими особенностями могут быть критическими для поддержания внимания в процессе выполнения деятельности.

Методы

Выборку исследования составили профессиональные водители, осуществляющие регулярные пассажирские перевозки, в возрасте 21–49 лет со стажем от трех лет. Показатели внимания диагностировались с помощью аппаратно-программных комплексов и бланковых методик. Аппаратно-программные комплексы: УПДК-МК для тестирования психофизиологических качеств водителя [21]; А-тест ВИ.ЗИ.ЭС [22]. Бланковые методики: диагностика функционального состояния и работоспособности Ландольта [23]; диагностика доминирующего состояния (ДС-8) [24]; тест-опросник «Уровень субъективного контроля» [25]; методика изучения доверия / недоверия личности к миру, другим людям, себе [26].

Статистический анализ осуществлялся с помощью программы SPSS Statistics 23. Основными ста-

тистическими методами выступили следующие: кластерный и факторный анализ (метод главных компонент), а также непараметрический Н-критерий Краскела–Уоллиса.

Результаты и их обсуждение

Для упрощения большого количества параметров, полученных посредством диагностики внимания с помощью всех заявленных методов, а также для дальнейшего выявления связей и определения наиболее значимых причин изменения внимания водителей применялся факторный анализ. Согласно собственным значениям и описываемой совокупной дисперсии было принято решение о принятии четырехфакторного варианта, в среднем описывающего более 65 % суммарной дисперсии и связанного с показателями внимания (внимание, время реакции визуальной идентификации, помехоустойчивость, время реакции знаковой идентификации) с весом факторных нагрузок > 0,6 (табл. 1).

Для разделения водителей на однородные группы, учитывающие особенности распределения интенсивности их доминирующих психических состояний, был применён метод кластерного анализа. С помощью метода Уорда с расстоянием квадрат Евклидова иерархического кластерного анализа было принято решение о выборе 5 кластеров. Распределение уровней интенсивности психических состояний водителей, вошедших в каждый из пяти кластеров, выявлялось посредством метода k-средних (табл. 2).

Анализ средних показателей доминирующих психических состояний водителей в рамках выделенных пяти кластеров свидетельствует о наличии существенных различий, которые проявляются не только в степени выраженности, но и в специфическом сочетании равновесных и неравновесных психических состояний во 2, 3 и 5-м кластерах (табл. 2). Для дальнейшего анализа в рамках настоящего исследования учитывались данные трех упомянутых кластеров, которые ранее получили названия стенического, семантического, энергетического типов [20].

Таблица 1

Факторная структура параметров внимания. Метод главных компонент. Варимакс вращение (N = 306)

Методики		Переменные		Компоненты			
				1	2	3	4
УПДК-МК «Распределение внимания»		Зрительные стимулы № 1	Попадание	,903	–	–	
			Ошибка	-,874	–	–	–
		Зрительные стимулы № 2	Попадание	,892	–	–	–
			Ошибка	-,897	–	–	–
		Слуховые стимулы	Попадание	,799	–	–	–
			Ошибка	-,817	–	–	–
		Разница времени реакции при идентификации зрительных и слуховых стимулов		-,661	–	–	–
А тест Ви.Зи.Эс.	Визуальная идентификация	Без помех	Попадание	,855	–	–	–
			Время реакции	–	,739	–	–
		С помехами	Попадание	,733	–	–	–
			Время реакции	–	-,766	–	–
	Знаковая идентификация	Без помех	Попадание	,677	–	–	–
			Время реакции	–	–	–	,902
		С помехами	Попадание	,614	–	–	–
			Время реакции	–	–	–	,701
УПДК МК «Помехоустойчивость»		Разница ошибок при выполнении заданий в условиях с помехами и без		–	–	-,602	–
		Разница времени реакции при выполнении заданий в условиях с помехами и без		–	–	-,713	–
Диагностика функционального состояния и работоспособности Ландольта		Скорость переработки информации		,791	–	–	–
		Показатель средней точности		,732	–	–	–
		Показатель средней продуктивности		-,874	–	–	–
		Коэффициент выносливости		,881	–	–	–
		Коэффициент точности		-,845	–	–	–
		Надежность		-,833	–	–	–

Таблица 2

Средние показатели доминирующих психических состояний водителей, вошедших в каждый из пяти кластеров

Шкала психического состояния	Кластеры				
	1	2	3	4	5
Активное-пассивное отношение к жизненной ситуации	54	59	37	35	48
Бодрость-уныние	55	58	36	34	47
Тонус: высокий-низкий	52	41	38	33	57
Раскованность-напряженность	57	33	33	32	56
Спокойствие-тревога	52	33	47	31	36
Устойчивость-неустойчивость эмоционального тона	59	38	54	32	57
Удовлетворенность-неудовлетворенность жизнью в целом	52	37	54	31	34
Количество водителей, вошедших в каждый кластер	20	127	85	33	41

Для выявления личностных особенностей внимания водителей стенического, семантического и энергетического типов проводился факторный анализ данных личностных особенностей внутри трех обозначенных кластеров (253 водителя). Исходя из собственных значений факторов и описываемой совокупной дисперсии, было решено принять пятифакторный вариант внутри 2-го кластера (стенический тип), четырехфакторный вариант внутри 3-го кластера (семантический тип) и шестифакторный вариант внутри 5-го кластера (энергетический тип), в среднем описывающие более 71 % суммарной дисперсии (рисунок).

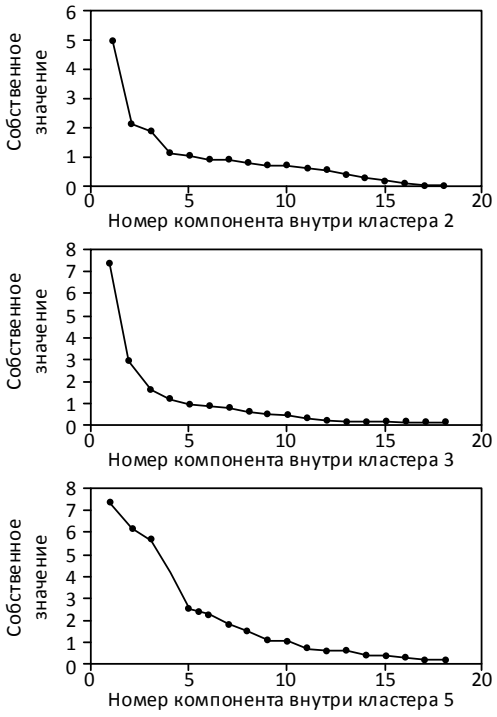

Рисунок. Графики собственных значений факторов, выделенных внутри каждого из трех кластеров

Для изучения индивидуально-типологических особенностей внимания водителей, отличающихся специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний, вошедших во 2, 3, 5-й кластеры, применялся непараметрический Н-критерий Краскела–Уоллиса (табл. 3).

Таблица 3

Показатели факторов внимания, локуса контроля и доверия у водителей, вошедших в один из пяти кластеров

Фактор	№ кластера	Средний ранг	x2
Внимание	2	134,8	201,0
	3	147,4	
	5	264,2	
Время реакции визуальной идентификации	2	129,4	178,1
	3	83,1	
	5	268,8	
Помехоустойчивость	2	80,3	163,4
	3	223,8	
	5	216,2	
Время реакции знаковой идентификации	2	147,4	14,7
	3	168,6	
	5	147,7	
Уровень субъективного контроля	2	159,5	137,1
	3	117,7	
	5	225,0	
Доверие	2	120,5	119,5
	3	177,1	
	5	224,0	

Примечание – $p \le 0{,}01$. Кластер № 2 – стенический тип; кластер № 3 – семантический тип; кластер № 5 – энергетический тип.

Очевидно (см. табл. 3), что статистически значимые различия обнаружены среди всех трех типов водителей на уровне значимости $p \le 0{,}01$ по факторам внимания ($хи^2 = 201{,}0$), помехоустойчивости ($хи^2 = 163{,}4$), скорости реакции визуальной ($хи^2 = 178{,}1$) и знаковой ($хи^2 = 14{,}7$) идентификации, а также по факторам локуса контроля ($хи^2 = 137{,}1$) и доверия ($хи^2 = 119{,}5$).

Кроме того, сравнительный анализ возрастных показателей и стажа работы водителей, соответствующих одному из трех типов, не выявил статистически значимых различий, что согласуется с результатами современных исследований о влиянии возраста на ПВК [27; 28]. Отмечается, что оптимальные значения ПВК, включая характеристики внимания, наблюдаются в различные возрастные периоды, что подтверждает неравномерный характер их динамики в процессе профессионального развития.

Результаты проведенного статистического анализа свидетельствуют о том, что водители пассажирского автотранспорта могут сохранять внима-

ние и безошибочность в диапазоне средних значений при наличии у них неравновесных психических состояний, но при обязательном их сочетании с равновесными, а также преобладанием внутренне направленного локуса контроля и развитого доверия к себе, миру и другим людям. Это позволяет нам выделить индивидуально-типологические особенности и условия, необходимые для поддержания внимания водителями с неравновесными психическими состояниями. Таким образом, можно констатировать наличие определенных условий деятельности, необходимых для поддержания внимания водителями стенического, семантического и энергетического типов.

Водители со специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний, отнесенные к стеническому типу, отличаются высоким уровнем помехоустойчивости, оптимальной способностью к поддержанию внимания в течение заданного срока. Они отличаются тонусом и подвижностью нервных процессов соответственно. Для сохранения внимания им необходима динамическая организация условий труда при управлении транспортным средством. Они быстро реагируют на изменения дорожной ситуации, способны поддерживать высокую точность и распределение внимания в условиях стимуляции. Однако недостаточно устойчивое доверие к миру, себе и другим сопряжено с повышенным контролем, способствующим росту напряжения и сбою эффективности привычных методов саморегуляции, что ведет к снижению способности к проявлению активности, потере контроля над ситуацией, эмоциональному возбуждению, раздражительности, снижению тонуса, эмоциональной неустойчивости в процессе выполнения деятельности.

Оптимальными условиями для поддержания внимания водителями стенического типа являются: динамическая организация маршрутов и задач (чередование городских и пригородных участков); баланс между стимуляцией и контролем; регламентированный режим труда и отдыха с межрейсовыми перерывами; качественная эргономика кабины, снижение монотонной деятельности; поддержка и мотивация через признание значимости работы. Критическими для снижения внимания у водителей стенического типа являются условия, в которых снижается активность, бодрость и тонус. В деятельности водителей, осуществляющих пассажирские перевозки, к таким условиям могут быть отнесены длительная монотония; физический дискомфорт (шум, вибрация, высокая температура, неудобное кресло); нарушение режима труда и отдыха; конфликты с пассажирами.

Водители со специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний, отнесенные к семантическому типу, отличаются оптимальной способностью к поддержанию внимания в течение заданного срока с сохранением средней точности, распределения внимания и высокой скорости реакции визуальной идентификации без признаков утомления в предсказуемой среде. Отличаются оптимальной устойчивостью доверия к себе, миру и другим со склонностью к ситуативному выбору ответственности за события, происходящие при выполнении деятельности. Они успешно выполняют однозначные задачи, однако сохранение внимания в условиях избыточной многозадачности и непредсказуемости ограничено.

Оптимальными условиями для поддержания внимания водителями семантического типа являются: предсказуемые маршруты и графики; снижение избыточного административного давления; конструктивная обратная связь вместо угроз; оптимальная сенсорная нагрузка и техническая безопасность (ABS, камеры, датчики); чередование задач для снижения монотонности. Критическими для снижения внимания у водителей семантического типа являются условия, в которых повышается уровень тревоги, что актуализирует эмоциональную неустойчивость и снижает удовлетворенность деятельностью. К таким условиям могут быть отнесены: многозадачность и непредсказуемость маршрута; частая смена транспортного средства; нарушение режима труда и отдыха; конфликтное взаимодействие с пассажирами и повышенный фактор общественного контроля.

Водители со специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний, отнесенные к энергетическому типу, отличаются более низкой скоростью реакции на визуальную идентификацию при оптимальной способности к поддержанию эффективности деятельности в течение заданного времени с сохранением помехоустойчивости, распределения внимания, точности и скорости реакции на знаковую идентификацию без признаков утомления. Они отличаются устойчивостью эмоционального тона, развитыми навыками саморегуляции, сбалансированным доверием к себе, миру и другим, а также склонностью брать на себя ответственность за события в процессе выполнения деятельности. При этом они медленнее восстанавливаются после стрессовых ситуаций, в результате которых происходит нарушение специ-

фического сочетания равновесных и неравновесных психических состояний.

Оптимальными условиями для сохранения внимания водителями энергетического типа выступают: предсказуемость маршрутов; комфортная сенсорная среда (шумоизоляция, климат-контроль, эргономика кабины); оптимальное административное давление при конструктивной обратной связи; чередование задач и строго регламентированная организация режима труда и отдыха; техническая исправность транспортного средства и системы безопасности; поддержка в разрешении конфликтных ситуаций. Критическими для снижения внимания у водителей энергетического типа являются условия, в которых снижается активность, тонус, а также растет уровень напряженности и неудовлетворенности. К таким условиям могут быть отнесены: сенсорные и информационные перегрузки; монотонная работа и непредсказуемость маршрутов; высокий уровень аварийности на конкретном маршруте, создающий фон опасности; неблагоприятные погодные условия; избыточный контроль (административный и со стороны систем помощи водителю), конфликты с пассажирами.

Подводя итог, можно сделать акцент на основных отличиях выделенных трех типов водителей со специфическим сочетанием равновесных и неравновесных психических состояний.

- Водители, соответствующие стеническому типу, отличаются активностью и способностью надежно сохранять внимание при управлении транспортным средством в условиях оптимальной стимуляции и динамичности. Чувствительны к монотонии.
- Водители, соответствующие семантическому типу, отличаются способностью к поддержанию внимания в структурированных и предсказуемых условиях. Риск снижения внимания возрастает при усложнении задач и многозадачности.
- Водители, соответствующие энергетическому типу, отличаются оптимальной надежностью внимания при более низкой скорости реакции на визуальные стимулы. Они эмоционально устойчивы за счет более развитых навыков саморегуляции, однако чувствительны к перегрузкам и непредсказуемости.

Полученные данные свидетельствуют о том, что внимание водителей пассажирского автотранспорта, отличающихся неравновесными психическими состояниями, поддерживается при наличии внутреннего локуса контроля, доверия к себе, миру и другим людям, а также при учете определённых условий профессиональной деятельности. Дифференциация водителей с неравновесными психическими состояниями на три индивидуально-типологических типа – стенический, семантический и энергетический – позволяет учитывать как благоприятные условия, способствующие сохранению внимания, так и критические, ведущие к его снижению.

Данный подход указывает на необходимость выполнения требований к организации труда водителей с неравновесными психическими состояниями с учетом особенностей выявленных типов. Игнорирование типологических особенностей может увеличивать риски снижения внимания в условиях интенсивного дорожного движения, тогда как внедрение типологического подхода в систему профотбора и организации деятельности профессиональных водителей, в особенности осуществляющих пассажирские перевозки, может способствовать снижению аварийности и повышению безопасности дорожного движения в рамках реализуемых национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.

Выводы

1. Выявлены индивидуально-типологические особенности сохранения внимания у водителей пассажирского автотранспорта с неравновесными психическими состояниями (стенического, семантического, энергетического) в процессе выполнения деятельности.

2. Установлено, что оптимальное внимание водителей пассажирского автотранспорта с неравновесными психическими состояниями, соответствующими стеническому, семантическому и энергетическому типам, сохраняется при специфическом сочетании равновесных и неравновесных психических состояний, наличии внутреннего локуса контроля и доверия к себе, миру и другим людям, выступающими механизмами регуляции активности и объединяющими водителя и мир в единую систему.

3. Определены критические условия снижения внимания у водителей с неравновесными психическими состояниями: для стенического типа – монотония и физический дискомфорт; для семантического – многозадачность, неопределенность условий деятельности, избыток информационного шума и контроля; для энергетического – нарушение режима труда и отдыха, эмоциональные перегрузки.

4. Подход к дифференциации организации деятельности водителей с неравновесными психическими состояниями в различных условиях управления транспортным средством может способствовать снижению аварийности и повышению безопасности дорожного движения в рамках реализуемых национальных целей Российской Федерации.

Список источников

1. О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года : указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309. URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015#print (дата обращения: 04.09.2025).

2. Дорожно-транспортная аварийность в Российской Федерации в 2023 году. Информационно-аналитический обзор. Москва : ФКУ «НЦ БДД МВД России», 2024. 154 с.

3. Голубихина Ю.В. Динамика показателей надежности профессиональной деятельности водителей – сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : дис. … канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2015. 278 с.

4. Макарова О.А., Разина Т.В. Психофизиологические качества в профессиональной деятельности оператора получения непрерывного стекловолокна // Человеческий капитал. 2023. № 8(176). С. 235–244. doi:10.25629/HC.2023.08.27

5. Dotkulova A.S. Analysis of the influence of the driver's reaction on the properties of the transport flow status functions // T-COMM. 2019. Vol. 13, № 7. P. 65–71.

6. Машин В.А. Кросс-культурное исследование динамики функциональных состояний при воздействии психоэмоциональных нагрузок // Экспериментальная психология. 2010. Т. 3, № 2. С. 5–21.

7. Крупнова А.Б., Звоников В.М. Индивидуально-психологические особенности пожарных и спасателей с различным уровнем выраженности состояний психоэмоционального напряжения // Мир Науки. 2016. Т. 4, № 3. С. 1–8.

8. Прохоров А.О. Психология состояний. Москва : Когито-Центр, 2011. 624 с.

9. Федотова И.В., Некрасова М.М., Орлов А.Л. [и др.] Оценка нейродинамических показателей у профессиональных водителей с использованием разработанной программы для ЭВМ «Теппинг-тест (количественная оценка)» // Медицина труда и экология человека. 2024. № 2(38). С. 20–31. doi:10.24412/2411-3794-2024-10202

10. Макарова О.А., Кандыбович С.Л., Разина Т.В. Проблема выбора метода при изучении профессионально важных качеств оператора получения непрерывного стекловолокна // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2025. № 1(70). С. 95–107. doi:10.26456/vtpsyped/2025.1.095

11. Антоненко И.В. Социально-психологическое исследование феномена доверия в сфере деловых отношений. Москва : ГОУВПО ГУУ, 2003. 51 с.

12. Обознов А.А., Акимова А.Ю. Доверие человека к технике // Биотехносфера. 2015. № 1(37). С. 21–25.

13. Gold C., Korber M., Hohenberger Ch., Lechner D., Bengler Kl. Trust in Automation – Before and After the Experience of Take-over Scenarios in a Highly Automated Vehicle // Procedia Manufacturing. 2015. № 3. P. 3025–3032. doi:10.1016/j.promfg.2015.07.84

14. Фатхи О.Г. Доверие как фактор повышения адаптационных возможностей в экстремальных ситуациях : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.05. Ростов-на-Дону, 2003. 17 с.

15. Глушко И.В. Методологические основания и категориально-парадигмальный схематический конструкт анализа социального феномена доверия // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. № 9 (47). С. 51–54.

16. Токарева В.Б. Роль принятия ответственности субъекта в ситуациях стресса // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-2. С. 296–299.

17. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля // Психологический журнал. 1999. Т. 20, № 2. С. 103–113.

18. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement // Psychological Monographs. 1966. Vol. 80, № 609.

19. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов. Москва : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.

20. Воронцова Ю., Ермолаев В.В. Психологические особенности внимания в неравновесных психических состояниях: типология профессиональных водителей // Человеческий капитал. 2021. № 9 (153). С. 112–126. doi:10.25629/HC.2021.09.12

21. Аппаратно-программный комплекс для тестирования и развития психофизиологических качеств водителей УПДК-МК Авто профессиональный : официальный сайт. Москва. URL: https://www.neurocom.ru/products/professional-systems/updk-mk/ (дата обращения: 28.08.2025).

22. Мухина В.С. А-тест ВИ.ЗИ.ЭС. // Развитие личности. 1999. № 1. С. 4–19.

23. Диагностика функционального состояния и работоспособности Ландольта под адаптацией В.Н. Сысоева // Тесты и методики для психологов. URL: https://www.imaton.com/metodiki/met/33/ (дата обращения 28.08.2025).

24. Куликов Л.В. Руководство к методикам диагностики психических состояний, настроений и сферы чувств. Разработка и проверка методик. Санкт-Петербург, 2003. 81 с.

25. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М. Опросник уровня субъективного контроля (УСК). Москва : Смысл, 1993. 16 с.

26. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. Москва : ИП РАН, 2008. 564 с.

27. Логачев В.Г., Тюлькин В.А., Кучеренко И.И., Лысакова Н.И. Возрастные изменения психофизиологических свойств водителей // Инженерный вестник Дона : электрон. науч. журн. 2015. № 1. URL: http://www.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2015/2762 (дата обращения: 08.09.2025).

28. Цветков А.А. Особенности подготовки водителей в условиях городского трафика // Universum: технические науки : электрон. науч. журн. 2024. № 8(125). С. 24–28.

References

1. O nacionalnyh celyah razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2030 goda i na perspektivu do 2036 goda : ukaz Prezidenta RF ot 07.05.2024 № 309 [Decree: On the national development goals of the Russian Federation for the period up to 2030 and for the perspective up to 2036: Presidential Decree of the Russian Federation of 07.05.2024 No. 309]. URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015#print (accessed: 04.09.2025). (In Russ.).

2. Dorozhno-transportnaja avarijnost v Rossijskoj Federacii v 2023 godu. Informacionno-analiticheskij obzor [Road traffic accidents in the Russian Federation in 2023. Information and analytical review]. Moscow : FKU «NC BDD MVD Rossii», 2024. 154 p. (In Russ.).

3. Golubihina Ju.V. Dinamika pokazatelej nadezhnosti professionalnoj dejatelnosti voditelej – sotrudnikov organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii [Dynamics of indicators of reliability of professional activity of drivers – employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation]. PhD thesis. Saint Petersburg : Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2015. 278 p. (In Russ.).

4. Makarova O.A., Razina T.V. Psihofiziologicheskie kachestva v professionalnoj dejatelnosti operatora poluchenija nepreryvnogo steklovolokna [Psychophysiological qualities in the professional activity of the operator for obtaining continuous glass fiber]. Chelovecheskij kapital. 2023. No. 8(176). P. 235–244. doi:10.25629/HC.2023.08.27 (In Russ.).

5. Dotkulova A.S. Analysis of the influence of the driver's reaction on the properties of the transport flow status functions // T-COMM. 2019. Vol. 13, no. 7. P. 65–71. (In Russ.).

6. Machine V.A. Kross-kulturnoe issledovanie dinamiki funkcionalnyh sostoyanij pri vozdejstvii psihoemocionalnyh nagruzok [Cross-cultural study of the functional states dynamics during mental and emotion workload] // Experimental Psychology. 2010. Vol. 3, No. 2. P. 5–21. (In Russ.).

7. Krupnova A.B., Zvonikov V.M. Individualno-psihologicheskie osobennosti pozharnyh i spasatelej s razlichnym urovnem vyrazhennosti sostoyanij psihoemocionalnogo napryazheniya [Individually psychological features of professionals with different levels of severity of emotional stress states] // Mir Nauki. 2016. Vol. 4, no. 3. P. 1–8. (In Russ.).

8. Prohorov A.O. Psihologiya sostoyanij [Psychology of states]. Moscow : Kogito-Centr, 2011. 624 p. (In Russ.).

9. Fedotova I.V., Nekrasova M.M., Orlov A.L. [i dr.]. Ocenka nejrodinamicheskih pokazatelej u professionalnyh voditelej s ispolzovaniem razrabotannoj programmy dlya EVM «Tepping-test (kolichestvennaya ocenka)» [Assessment of neurodynamic parameters among professional drivers using the developed computer program "tapping test (quantitative assessment)"] // Medicina truda i ekologiya cheloveka. 2024. No. 2(38). P. 20–31. doi:10.24412/2411-3794-2024-10202 (In Russ.).

10. Makarova O.A., Kandybovich S.L., Razina T.V. Problema vybora metoda pri izuchenii professionalno vazhnyh kachestv operatora poluchenija nepreryvnogo steklovolokna [Criteria for the success of the operator's work in obtaining continuous glass fiber]. Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psihologiya. 2025. No. 1(70). P. 95–107. doi:10.26456/vtpsyped/2025.1.095 (In Russ.).

11. Antonenko I.V. Socialno-psihologicheskoe issledovanie fenomena doveriya v sfere delovyh otnoshenij [Socio-psychological study of the phenomenon of trust in the sphere of business relations]. Moscow : GOU VPO GUU, 2003. 51 p. (In Russ.).

12. Oboznov A.A., Akimova A.Yu. Doverie cheloveka k tehnike [Human trust in technology] // Biotehnosfera. 2015. No. 1(37). P. 21–25. (In Russ.).

13. Gold C., Korber M., Hohenberger Ch., Lechner D., Bengler Kl. Trust in Automation – Before and After the Experience of Take-over Scenarios in a Highly Automated Vehicle // Procedia Manufacturing. 2015. No 3. P. 3025–3032. doi:10.1016/j.promfg.2015.07.847

14. Fatkhi O.G. Doverie kak faktor povysheniya adaptacionnyh vozmozhnostej v ekstremalnyh situaciyah : avtoref. dis. ... kand psihol. nauk : 19.00.05 [Trust as a factor in increasing adaptive capabilities in extreme situations: abstract of the dissertation of the candidate of psychological sciences : 19.00.05]. Rostov-na-Donu, 2003. 17 p. (In Russ.).

15. Glushko I.V. Metodologicheskie osnovaniya i kategorialno-paradigmalnyj skhematicheskij konstrukt analiza socialnogo fenomena doveriya [Methodological foundations and categorical-paradigmatic schematic construct for the analysis of the social phenomenon of trust] // Istoricheskie, filosofskie, politicheskie i yuridicheskie nauki, kulturologiya i iskusstvovedenie. Voprosy teorii i praktiki. 2014. No. 9 (47). P. 51–54. (In Russ.).

16. Tokareva V.B. Rol prinyatiya otvetstvennosti subekta v situaciyah stressa [The role of the subject's acceptance of responsibility in situations of stress] // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2022. No. 76-2. P. 296–299. (In Russ.).

17. Ksenofontova E.G. Issledovanie lokalizacii kontrolya [Study of locus of control] // Psihologicheskij zhurnal. 1999. Vol. 20, no. 2. P. 103–113. (In Russ.).

18. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement // Psychological Monographs. 1966. Vol. 80, no. 609.

19. Bodrov V.A. Psihologiya professionalnoj prigodnosti [Psychology of professional suitability] // Uchebnoe posobie dlya vuzov. Moscow : PER SE, 2001. 511 p. (In Russ.).

20. Voroncova J., Ermolaev V.V. Psihologicheskie osobennosti vnimaniya v neravnovesnyh psihicheskih sostoyaniyah: tipologiya professionalnyh voditelej [Psychological features of attention in non-equilibrium mental states: typology of professional drivers] // Chelovecheskij kapital. 2021. No. 9 (153). P. 112–126. doi:10.25629/HC.2021.09.12 (In Russ.).

21. Apparatno-programmnyj kompleks dlya testirovaniya i razvitiya psihofiziologicheskih kachestv voditelej UPDK-MK Avto professionalnyj : oficialnyj sajt [Hardware-software complex for testing and development of psychophysiological qualities of drivers UPDK-MK Auto professional: official website]. Moscow. URL: https://www.neurocom.ru/products/professional-systems/updk-mk/ (accessed: 04.09.2025) (In Russ.).

22. Muhina V.S. A-test VI.ZI.ES. [A-test of V.I.S.I.O.N.] // Razvitie lichnosti. 1999. No 1. P. 4–19. (In Russ.).

23. Diagnostika funkcionalnogo sostoyaniya i rabotosposobnosti Landolta pod adaptaciej V.N. Sysoeva [Diagnostics of the functional state and performance using the Landolt test adapted by V.N. Sysoev] // Testy i metodiki dlya psihologov. URL: https://www.imaton.com/metodiki/met/33/ (accessed: 28.08.2025). (In Russ.).

24. Kulikov L.V. Rukovodstvo k metodikam diagnostiki psihicheskih sostoyanij, nastroenij i sfery chuvstv. Razrabotka i proverka metodik [Guide to methods for diagnosing mental states, moods and the sphere of feelings. Development and testing of methods]. Saint Petersburg, 2003. 81 p. (In Russ.).

25. Bazhin E.F., Golynkina E.A., Etkind A.M. Oprosnik urovnya subektivnogo kontrolya (USK) [The Locus of Control Scale (LCS)]. Moscow : Smysl, 1993. 16 p. (In Russ.).

26. Kuprejchenko A.B. Psihologiya doveriya i nedoveriya [Psychology of trust and distrust]. Moscow : IP RAN, 2008. 564 p. (In Russ.).

27. Logachev V.G., Tyulkin V.A., Kucherenko I.I., Lysakova N.I. Vozrastnye izmeneniya psihofiziologicheskih svojstv voditelej [Age-related changes in the psychophysiological properties of drivers] // Inzhenernyj vestnik Dona : elektron. nauch. zhurn. 2015. No. 1. URL: http://www.ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1y2015/2762 (accessed: 04.09.2025). (In Russ.).

28. Cvetkov A.A. Osobennosti podgotovki voditelej v usloviyah gorodskogo trafika [Features of driver training in urban traffic conditions] // Universum : tekhnicheskie nauki : elektron. nauch. zhurn. 2024. No. 8(125). P. 24–28. (In Russ.).

Информация об авторе

Ю. Воронцова – научный сотрудник отдела разработки методов диагностики функциональных состояний.

Information about the author

Yu. Voroncova is a researcher at the Department of Functional State Diagnostics Methods Development.

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 173–177
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 173–177

Научная статья
УДК 331.108
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-173-177

РОЛЬ САМООЦЕНКИ В УСПЕШНОЙ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Лилит Завеновна Гостева

Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия, ozzamur@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается роль самооценки в процессе трудовой адаптации инвалидов в Российской Федерации. Анализируются теоретические подходы к пониманию самооценки и её влияния на профессиональную деятельность. Представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению взаимосвязи между уровнем самооценки и успешностью трудовой адаптации инвалидов на примере города Благовещенска. На основе анализа данных выявляются факторы, влияющие на формирование адекватной самооценки у инвалидов, а также предлагаются рекомендации по развитию и поддержанию позитивной самооценки как важного фактора успешной интеграции в трудовую среду.

Ключевые слова: инвалидность, трудовая адаптация, самооценка, интеграция, профессиональная реабилитация, психологические факторы, социальная политика

Original article

THE ROLE OF SELF-ESTEEM IN SUCCESSFUL WORK ADAPTATION OF THE DISABLED IN THE RUSSIAN FEDERATION

Lilit Z. Gosteva

Amur State University, Blagoveshchensk, Russia, ozzamur@mail.ru

Abstract. The article examines the role of self-esteem in the labor adaptation process of people with disabilities in the Russian Federation. Theoretical approaches to understanding self-esteem and its impact on professional performance are analyzed. The results of an empirical study focused on exploring the relationship between the level of self-esteem and the success of labor adaptation of people with disabilities are presented using the example of the city of Blagoveshchensk. Based on the data analysis, the factors influencing the formation of adequate self-esteem among individuals with disabilities are identified, and recommendations for developing and maintaining positive self-esteem as an important factor for successful integration into the work environment are proposed.

Keywords: disability, labor adaptation, self-assessment, integration, professional rehabilitation, psychological factors, social policy

Трудовая адаптация инвалидов является важным аспектом их социальной интеграции и обеспечения достойного уровня жизни. Несмотря на законодательные гарантии и программы поддержки, лица с инвалидностью по-прежнему сталкиваются с существенными трудностями при трудоустройстве и успешной интеграции в трудовой коллектив [6]. Помимо физических ограничений и барьеров внешней среды важную роль в процессе трудовой адаптации играют психологические факторы, в частности, самооценка.

Самооценка, определяемая как оценка индивидом собственных способностей, качеств и ценностей [2], оказывает существенное влияние на уверенность в себе, мотивацию к деятельности, межличностные отношения и в конечном итоге на успешность профессиональной деятельности. Низкая самооценка может приводить к неуверенности в своих силах, страху перед неудачами, снижению мотивации и избеганию сложных задач, что негативно сказывается на трудовой адаптации.

В психологии существует несколько теоретических подходов к пониманию самооценки. Когнитивный подход [2] рассматривает самооценку как результат когнитивных процессов, связанных с восприятием и оценкой собственного опыта. Согласно гуманистическому подходу [4; 7] самооценка является важным компонентом самоактуализации и достижения личностного роста. Социальный подход [5] подчеркивает роль социальных взаимодействий и оценок окружающих в формировании самооценки.

Применительно к трудовой адаптации самооценка влияет на мотивацию к поиску работы. Так, лица с высокой самооценкой более уверены в своих силах и

© Гостева Л.З., 2025

возможностях, что стимулирует их к активному поиску работы и преодолению возможных трудностей.

Инвалиды с высокой самооценкой более успешно проходят собеседования, так как уверенность в себе и своих способностях, транслируемая во время собеседования, повышает шансы на получение работы. Также адекватная самооценка способствует установлению позитивных межличностных отношений с коллегами и руководством, а уверенность в своих силах и вера в успех позволяют эффективно выполнять рабочие задачи и достигать поставленных целей.

Зарубежные исследования убедительно демонстрируют взаимосвязь между самооценкой и успешной трудовой интеграцией людей с инвалидностью. Например, исследование, представленное в работе [9], выявило, что работники с инвалидностью, обладающие более высокой самооценкой, демонстрируют большую удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и более высокую производительность. Это подчеркивает значимость позитивного самовосприятия для успешной адаптации на рабочем месте.

В России также уделяется внимание изучению данного вопроса. В частности, А.С. Зильберман в своей работе [3], посвященной психологическим аспектам профессиональной адаптации инвалидов, акцентирует внимание на том, что уровень самооценки является одним из определяющих факторов, влияющих на успешность адаптации к новым условиям труда. Исследовательница отмечает, что люди с инвалидностью, характеризующиеся заниженной самооценкой, часто сталкиваются с проблемами при установлении межличностных контактов с коллегами, что, в свою очередь, негативно отражается на их профессиональной деятельности и общей адаптации в коллективе.

Г.В. Баринова в своей диссертационной работе [1], посвященной социальной адаптации инвалидов молодого возраста, отмечает, что формирование позитивной самооценки у инвалидов является важным условием для их успешной интеграции в общество, в том числе и в трудовую сферу. Она предлагает ряд практических рекомендаций по развитию уверенности в себе и повышению самооценки у инвалидов.

В статье В.В. Яковлевой [9], посвященной психологическим аспектам трудоустройства инвалидов, отмечается, что необходимо учитывать индивидуальные особенности инвалидов, в том числе и уровень их самооценки, при разработке программ профессиональной реабилитации и адаптации. Она подчеркивает, что работа с самооценкой должна быть одним из ключевых элементов этих программ.

С целью исследования взаимосвязи самооценки и трудовой адаптации инвалидов, проживающих на территории города Благовещенска, нами было проведено эмпирическое исследование, целью которого являлось изучение взаимосвязи между уровнем самооценки и успешностью трудовой адаптации инвалидов, проживающих в городе Благовещенске.

Гипотеза исследования: существует положительная корреляция между уровнем самооценки и успешностью трудовой адаптации инвалидов.

В исследовании приняли участие 68 инвалидов трудоспособного возраста, работающих на различных предприятиях и в организациях в г. Благовещенска. Все респонденты соответствовали критериям включения: наличие инвалидности и официальное трудоустройство не менее 6 месяцев.

Для оценки уровня самооценки использовалась шкала самооценки Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale), а для оценки профессиональной адаптации – опросник М.А. Дмитриевой. Для определения взаимосвязи между переменными использовался коэффициент корреляции Пирсона.

Результаты исследования выявили статистически значимую положительную корреляцию между уровнем самооценки и общим показателем трудовой адаптации ($r = 0,45$, $p < 0,01$), что указывает на взаимосвязь между более высокой самооценкой и успешной трудовой адаптацией инвалидов.

Необходимо отметить, что наиболее сильная взаимосвязь наблюдалась между уровнем самооценки и удовлетворенностью работой ($r = 0,52$, $p < 0,01$), а также между уровнем самооценки и оценкой собственной эффективности ($r = 0,48$, $p < 0,01$). Это свидетельствует о том, что инвалиды с высокой самооценкой демонстрируют большую удовлетворенность своей работой и более позитивно оценивают свою профессиональную компетентность.

Качественный анализ данных подтвердил, что инвалиды с высокой самооценкой проявляют большую уверенность в своих силах, реже сообщают о стрессе на рабочем месте и демонстрируют более активное взаимодействие с коллегами.

Среди перечня факторов, адекватно влияющих на самооценку инвалидов, можно выделить следующие:

1. Поддержка семьи и друзей. В 69 % случаев респонденты отмечали значительное влияние поддержки со стороны семьи и друзей на формирование адекватной самооценки. Позитивное отношение и поддержка близких людей способствовали формированию уверенности в себе и повышению самооценки.

2. Успешный опыт трудовой деятельности. 56 % респондентов указали на успешный опыт трудовой деятельности как на важный фактор формирования адекватной самооценки. Достижение успеха на работе, признание со стороны коллег и руководства, а также продвижение по карьерной лестнице укрепляли уверенность в себе и стимулировали к дальнейшему развитию.

3. Участие в программах реабилитации. 47 % респондентов отметили положительное влияние участия в программах профессиональной реабилитации и социальной адаптации на формирование адекватной самооценки. Эти программы помогают инвалидам получить необходимые знания и навыки, повысить свою конкурентоспособность на рынке труда и укрепить уверенность в себе.

Из эмпирического материала можно привести следующие примеры, иллюстрирующие положительное влияние факторов на самооценку инвалидов. Представленные ниже примеры являются частью кейс-стади, проведенного в рамках исследования полуструктурированных интервью.

Респондент И., инвалид I группы (нарушение опорно-двигательного аппарата), до прохождения курса профессиональной переподготовки, организованного центром занятости, испытывал трудности с трудоустройством и отмечал низкую уверенность в своих профессиональных возможностях. Для оценки уровня самооценки использовалась шкала Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale). Первичное тестирование показало результат 12 баллов, что интерпретируется как значительно сниженный уровень самооценки, указывающий на негативное самовосприятие и чувство собственной неполноценности. После успешного завершения курса, где респондент И. освоил специальность веб-дизайнера, и трудоустройства в IT-компанию было проведено повторное тестирование через шесть месяцев. Результат составил 24 балла, что соответствует среднему уровню самооценки, свидетельствующему о более позитивном и сбалансированном отношении к себе. Согласно данным наблюдения, самоотчетов и оценкам руководителя в течение этих шести месяцев респондент И. демонстрировал высокую профессиональную эффективность и удовлетворенность своей деятельностью. Данный случай иллюстрирует положительное влияние профессиональной реабилитации и успешной интеграции в трудовую деятельность на самооценку лиц с инвалидностью, что подтверждается динамикой показателей по шкале Розенберга.

Респондентка А., инвалид II группы (нарушение слуха), длительное время испытывала трудности с поиском работы из-за низкой самооценки. С целью повышения уверенности в себе и развития коммуникативных навыков респондентка приняла участие в специализированной программе тренингов. Оценка уровня самооценки с использованием шкалы Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale) до начала тренингов показала результат в 13 баллов, что свидетельствует о низком уровне самооценки. После успешного завершения программы и трудоустройства в call-центр повторное тестирование через два месяца выявило значительное повышение показателя до 21 балла, что соответствует среднему уровню самооценки. На основе анализа самоотчетов и данных наблюдения было установлено, что респондентка успешно адаптировалась на рабочем месте, улучшила навыки коммуникации и повысила свою уверенность в себе. Таким образом, полученные данные подтверждают положительное влияние специализированных тренингов на профессиональную интеграцию и самооценку лиц с нарушением слуха.

Респондентка Е., инвалид II группы (церебральный паралич), в течение всей жизни получала значительную поддержку от семьи. Родители активно вовлекались в реабилитационный процесс, стимулировали развитие навыков и поддерживали стремление к независимости. Позитивное отношение со стороны сверстников также способствовало её социальной адаптации. Самооценка респондентки оценивалась с помощью шкалы Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale). Результаты тестирования показали, что в возрасте 28 лет респондентка набрала 26 баллов, что интерпретируется как высокий уровень самооценки, отражающий позитивное и уверенное отношение к себе, принятие своей ценности и значимости. Во время интервью респондентка отметила, что поддержка близких, успехи в профессиональной деятельности и участие в общественной жизни помогли ей сформировать позитивное самовосприятие, несмотря на наличие физических ограничений, связанных с ДЦП. Этот случай подчеркивает значимость семейной и социальной поддержки в формировании позитивной самооценки и самопринятия у людей с ограниченными возможностями здоровья.

Респондентка О. (инвалид по слуху) после прохождения курсов по компьютерной графике была принята на работу в рекламное агентство на должность дизайнера. Для оценки уровня самооценки использовалась шкала самооценки Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale). Результаты тестирования показали, что до прохождения обучения респондентка демонстрировала 16 баллов по шкале

Розенберга, что интерпретируется как умеренно низкий уровень самооценки, характеризующийся наличием некоторых сомнений в себе и чувствительностью к критике. Повторное тестирование, проведенное через четыре месяца после начала трудовой деятельности, зафиксировало увеличение балла самооценки до 25, что соответствует среднему уровню. Это свидетельствует о формировании позитивного, но при этом реалистичного взгляда на себя. В ходе интервью респондентка подчеркнула, что благодаря освоению новых профессиональных навыков и положительной оценке её работы со стороны коллег и руководства она почувствовала значительный рост уверенности в собственных силах и своей компетентности. Данный конкретный случай наглядно иллюстрирует позитивное воздействие профессиональной реабилитации на уровень самооценки, оцененный посредством шкалы Розенберга, и подтверждает критическую важность создания поддерживающей атмосферы на рабочем месте для лиц с нарушением слуха, а также значимость целенаправленного развития профессиональных компетенций.

Полученные эмпирические данные стали подтверждением выдвинутой ранее гипотезы исследования и указывают на неоспоримую роль самооценки в процессе успешной трудовой адаптации людей с инвалидностью. Работники с инвалидностью, демонстрирующие высокий уровень самооценки, обладают более развитым чувством уверенности в своих возможностях, что, в свою очередь, позволяет им более эффективно преодолевать трудности и препятствия, обусловленные инвалидностью, и успешно интегрироваться в трудовую среду, становясь полноценными и востребованными членами коллектива.

На основе результатов исследования можно сформулировать следующие рекомендации:

1) разработка и внедрение программ психологической поддержки и консультирования инвалидов, направленных на повышение самооценки и уверенности в себе;

2) организация тренингов и мастер-классов по развитию навыков самопрезентации, коммуникации и эффективного поведения на собеседовании;

3) создание условий для успешного профессионального развития и карьерного роста инвалидов, обеспечивающих возможность для самореализации и признания со стороны коллег и руководства;

4) активное вовлечение инвалидов в социальную жизнь и общественные мероприятия, способствующие расширению круга общения и формированию позитивного самовосприятия;

5) информирование работодателей о возможностях трудоустройства инвалидов и преимуществах создания инклюзивной рабочей среды.

Таким образом, самооценка играет важную роль в успешной трудовой адаптации инвалидов. Формирование адекватной и позитивной самооценки является важным условием для успешной интеграции инвалидов в трудовую среду и повышения их удовлетворенности жизнью. Необходимо разрабатывать и внедрять комплексные программы, направленные на поддержку и развитие самооценки инвалидов, а также на создание благоприятных условий для их профессиональной самореализации.

Список источников

1. Баринова Г.В. Инвалидность как социальный феномен : автореф. дис. … канд. юрид. наук. Москва, 2015. 25 с.

2. Бернс Р. Я-концепция и самооценка. Москва : Прогресс, 1986.

3. Зильберман А.С. Актуальные вопросы трудоустройства лиц с инвалидностью // Исследования молодых ученых : материалы XLV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2022 г.). Казань : Молодой ученый, 2022. С. 81–106. URL: https://moluch.ru/conf/stud/archive/460/17458/ (дата обращения: 11.10.2025).

4. Маслоу А. Мотивация и личность. Нью-Йорк : Harper & Row, 1954.

5. Мид Дж. Сознание, «Я» и общество». Чикаго : University of Chicago Press, 1934.

6. Официальная статистика. Положение инвалидов. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/13964 (дата обращения: 11.10.2025).

7. Роджерс К. Становление личности. Москва : Эксмо-Пресс, 1959.

8. Яковлев В.В., Фролов А.И. Проблема психологической готовности инвалидов к трудовой деятельности и актуальность её исследования на материале Рязанской области // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2016. № 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihologicheskoy-gotovnosti-invalidov-k-trudovoy-deyatelnosti-i-aktualnost-ee-issledovaniya-na-materiale-ryazanskoy-oblasti (дата обращения: 11.10.2025).

9. Margaret M. Krahn, David P. Herman, Craig O. Matkin, John W. Durban, Lance Barrett-Lennard [et al.]. Use of chemical tracers in assessing the diet and foraging regions of eastern North Pacific killer whales // Marine Environmental Research. 2007. No. 63 (2). P. 91.

References

1. Barinova G.V. Disability as a social phenomenon : abstract of the dissertation. ... kand. Law. sciences. Moscow, 2015. 25 p. (In Russ.).

2. Burns R. Self-concept and self-assessment. Moscow : Progress, 1986. (In Russ.).

3. Zilberman A.S. Actual Issues of Employment of Persons with Disabilities // Research of Young Scientists: Materials of the XLV International Scientific Conference (Kazan, October 2022). Kazan: Molodoy Uchenyy, 2022. P. 81–106. URL: https://moluch.ru/conf/stud/archive/460/17458/ (accessed: 11.10.2025). (In Russ.).

4. Maslow A. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1954. (In Russ.).

5. Mead J. Consciousness, Self, and Society. Chicago : University of Chicago Press, 1934. (In Russ.).

6. Official statistics. The situation of disabled people. URL: https://rosstat.gov.ru/folder/13964 (accessed: 11.10.2025). (In Russ.).

7. Rogers C. The Formation of Personality. Moscow : Eksmo-Press, 1959. (In Russ.).

8. Yakovlev V.V., Frolov A.I. The Problem of Psychological Readiness of Disabled People for Work and the Relevance of Its Research Based on the Ryazan Region // Personality in a Changing World: Health, Adaptation, and Development. 2016. No. 3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/problema-psihologicheskoy-gotovnosti-invalidov-k-trudovoy-deyatelnosti-i-aktualnost-ee-issledovaniya-na-materiale-ryazanskoy-oblasti (accessed: 11.10.2025). (In Russ.).

9. Margaret M. Krahn, David P. Herman, Craig O. Matkin, John W. Durban, Lance Barrett-Lennard [et al.]. Use of chemical tracers in assessing the diet and foraging regions of eastern North Pacific killer whales // Marine Environmental Research. 2007. No. 63 (2). P. 91.

Информация об авторе

Л.З. Гостева – кандидат медицинских наук, доцент.

Information about the author

L.Z. Gosteva is Candidate of Medical Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 178–189
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 178–189

Научная статья
УДК 159.98
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-178-189

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Наталья Александровна Левковская[1, 2]

[1]Российский государственный социальный университет, Москва, Россия, natalie-peregudova@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-9024-2828
[2]Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. Задача трудоустройства участников СВО является важнейшей государственной задачей, находящейся в зоне особого внимания правительства нашей страны. Актуальна необходимость обеспечения защитников Отечества достойной работой с учетом их личностных и профессиональных качеств, опыта работы с целью получения максимального эффекта от их занятости в гражданской жизни. В 2023–2024 гг. была разработана модель профессиональной ориентации, компонентом которой является методика психологической оценки компетентностей человека для определения траектории его профессионального развития. В рамках проводимой Российским государственным социальным университетом программы комплексной ресоциализации участников СВО в период с сентября 2024 по май 2025 г., проведена апробация данной методики. С использованием кластерного анализа исследованы группы ветеранов СВО с различными уровнями демонстрации личностных компетенций и проверена гипотеза о наличии как минимум трех таких групп. Разработанная модель профессиональной ориентации участников СВО и методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития являются универсальными, а их разработка и использование базируются на теоретическом и большом эмпирическом материале. Подтверждена возможность их использования в профориентационной работе с любыми группами ветеранов боевых действий, как отдельно, так и в качестве компонента комплексной программы ресоциализации или социально-психологической реабилитации ветеранов, возвращающихся к гражданской жизни. В статье отмечается необходимость особого внимания к работе с ветеранами, попавшими в трудные жизненные ситуации, имеющими последствия тяжелых ранений, в том числе приведших к ампутациям и инвалидности. Сделаны выводы о возможности применения методики психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития участников СВО при подборе наиболее подходящей работы с учетом новых личностных качеств и потенциалов, сформировавшихся во время участия человека в боевых действиях.

Ключевые слова: профориентация, модель компетенций, личностные компетенции, участники СВО, трудоустройство

Original article

APPLICATION OF THE METHODOLOGY FOR PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT OF COMPETENCIES TO DETERMINE THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRAJECTORY OF SMO PARTICIPANTS

Natalya A. Levkovskaya[1, 2]

[1]Russian State Social University, Moscow, Russia, natalie-peregudova@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-9024-2828
[2]Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. Employing participants of the Special Military Operations (SMO) is a critical national priority, receiving special attention from the Government of our country. It is imperative to provide defenders of the Fatherland with decent work that takes into account their personal and professional qualities and work experience, in order to maximize the impact of their civilian employment. In 2023–2024, a career guidance model was developed, including a method for psychologically assessing an individual's competencies to determine their professional development trajectory. This method was piloted as part of the comprehensive resocialization program for veterans of the SMO conducted by the Russian State Social University from September 2024 to May 2025. Using cluster analysis, groups of SMO veterans with varying levels of personal competencies were examined, and the hypothesis that at least three such groups existed was tested. The developed career guidance model for SMO participants and the methodology for psychologically assessing competencies to determine their professional development trajectory are universal, and their development and use are based on theoretical and extensive empirical data. Their applicability has been confirmed for career guidance work with any group of combat veterans, both individually and as part of a comprehensive resocialization program or a program for the social and psychological reha-

© Левковская Н.А., 2025

bilitation of veterans returning to civilian life. The article notes the need for special attention when working with veterans who find themselves in difficult life situations and have suffered the consequences of severe injuries, including those resulting in amputations and disabilities. Conclusions are drawn regarding the feasibility of using psychological assessment methods to determine the professional development trajectory of combat veterans when choosing the most suitable job, taking into account the new personal qualities and potential developed during participation in military operations.

Keywords: career guidance, competency model, personal competencies, SMO participants, employment

Введение

Задача трудоустройства участников СВО является важнейшей государственной задачей, определенной президентом России В.В. Путиным и находящейся в зоне особого внимания правительства нашей страны[1]. В соответствии с этой задачей необходимо обеспечить защитников Отечества достойной работой и, принимая во внимание их личностные и профессиональные качества, получить максимальный эффект от их работы на гражданских позициях.

Зарубежный опыт показывает, что при возврате к гражданской жизни ветераны сталкиваются со множеством сложностей, связанных с изменением окружающей их обстановки, наличием психологических и физических травм, непониманием со стороны общества и работодателей, несоответствием ожиданий и предлагаемых им возможностей [1–3]. Принимая во внимание комплексный характер вопроса, Российский государственный социальный университет (РГСУ) с 2022 года по н.в. разработал и реализует комплексную программу ресоциализации участников СВО и членов их семей [4]. Социально-психологическая реабилитация и профориентация входят в число ключевых компонентов программы, направленных на помощь в восстановлении психологического благополучия и занятости ветеранов. С этой целью предлагается модель профессиональной ориентации, компонентом которой является методика психологической оценки компетентностей человека для определения траектории его профессионального развития [5].

Трудоустройство является одним из ключевых факторов поддержки ветеранов, направленных на обеспечение финансовой составляющей семьи и психологическое благополучие самого человека как субъекта трудовой деятельности. Ведь «трудиться – это значит, объективируясь в продуктах своего труда, обогащать и расширять своё собственное бытие, быть создателем, творцом – величайшее счастье, которое вообще доступно человеку» [6: с. 632]. Трудотерапия также является одним из приоритетных подходов в терапии различных психологических расстройств, являющихся следствием участия в боевых действиях или перехода к гражданской жизни [7].

Выборка

В тестировании приняло участие 119 человек – участников программы комплексной ресоциализации, проводимой РГСУ с сентября 2024 по май 2025 г. Респонденты участвовали в программе ресоциализации и профориентации добровольно. За указанный период было проведено 5 смен продолжительностью 14 дней каждая. В ходе смены тестирование и консультационная работа с психологом осуществлялись в соответствии с графиком.

Методика

Участники программы прошли все определенные методикой этапы, включая индивидуальные консультации с психологом по итогам тестирования. Проведение тестирования и определение траектории профессионального развития осуществлялось последовательным выполнением следующих этапов:

1. Проведение тестирования с использованием Большого ориентационного теста (БОТ), позволяющего определить профиль из 33 личностных компетенций, определяющих успешность человека в любой сфере деятельности [8].

2. Построение отчетов по референтным группам укрупненных профессий. Включает сбор данных о результатах тестирования представителей профессий, формирование списка укрупненных профессий и определение профиля компетенций для каждой из них.

3. Сравнение профиля компетенций и определение потенциалов, что заключается в расчете отклонений профиля компетенций человека от профилей укрупненных профессий, определяемого как сумма отклонений по каждой из 33 компетенций.

4. Выбор наилучшей траектории профессионального развития производится путем ранжирования укрупненных профессий по уровню отклонения профиля человека и профессии и определения наилучшего соответствия. Профессия с наименьшим отклонением является наилучшим выбором, а уровень отклонений по компетенциям определяет перечень компетенций, развитие которых повышает шансы человека на успех, в том числе и в других профессиях.

5. Обсуждение результатов с участником тестирования.

[1] Правительство подготовило план содействия трудоустройству участников СВО // Интерфакс: [сайт]. URL: https://www.interfax.ru/russia/1029058 (дата обращения: 23.10.2025).

Проведение тестирования

Прежде всего, представим данные оценок программы участниками. Отношение к смене работы: 43 человека (36 %) заявили о четком желании сменить работу, 47 человек (39 %) не рассматривали вопрос смены работы, но хотели пройти тестирование для определения своих личностных компетенций и потенциалов. Еще 29 человек (24 %) не были готовы дать четкий ответ о желании сменить работу, но заявили о том, что думают над этим вопросом по разным причинам.

Подробно опишем 5 этапов программы.

Этап 1. На подготовительном этапе с участниками проводилась установочная встреча, на которой психолог рассказывал о возможностях тестирования, о порядке работы и ожидаемых результатах. Участники могли задавать вопросы. В завершение встречи каждый участник получал индивидуальный код доступа к ИТ-системе тестирования Большого ориентационного теста (БОТ). Важно отметить, что участие в тестировании анонимно, никакие личные данные не собираются.

Тестирование проводилось по графику, исходя из общего расписания занятий и мероприятий программы. В течение трех дней все участники смены завершали тестирование.

Этап 2. Построение профилей личностных компетенций укрупненных профессий выполнялось на основании имеющихся результатов тестирования представителей профессий. Значение каждой компетенции рассчитывалось как средняя величина при равномерном распределении уровня компетенции в группе или как мода в прочих случаях. Хотя исходная методика определяет данный этап как второй, однако все необходимые расчеты этих данных были выполнены до начала тестирования. Профили компетенций укрупненных профессий были сохранены в одном Excel-шаблоне.

Этап 3. Сравнение профиля компетенций и определение потенциалов выполнялось при помощи MS Excel, для чего был разработан шаблон, включающий данные профилей компетенций укрупненных профессий, алгоритмы расчета отклонений по компетенциям и сводных результатов.

Этап 4. Выбор наилучшей траектории профессионального развития выполнялся на основании таблицы, в которой представлялся перечень укрупненных профессий и расчет отклонений.

Этап 5. Обсуждение результатов предыдущих этапов проводилось в формате индивидуальной беседы. Каждый из участников получал свой персональный отчет, состоящий из нескольких разделов. Первый раздел отчета включал оценку профиля человека и интерпретацию уровня выраженности по каждой из 33 компетенций в сравнении со среднестатистическим работающим человеком[2]. Психолог подробно разбирал каждую личностную компетенцию, её роль и значение в разных сферах профессиональной деятельности и приводил примеры. В беседе участник тестирования мог рассказать, как в личной и профессиональной сферах жизнедеятельности он проявлял данные компетенции, делал это осознанно или неосознанно, действовал в контексте свойственной ему модели поведения. Особое внимание в беседе уделялось следующим вопросам:

– важности не уровня выраженности конкретной компетенции, а именно их комбинации применительно к той или иной сфере деятельности;

– степени соответствия человека профессии, исходя из профиля его компетенций;

– тому, что нехватка тех или иных компетенций вовсе не означает, что человек не может осваивать выбранную профессию, но ему потребуется больше времени для того, чтобы добиться в ней ощутимых результатов;

– необходимости выбора как первого шага в определении профессиональной траектории в новых для человека условиях.

Второй раздел отчета включал сопоставление личностных потенциалов с перечнем укрупненных профессий в текущем моменте и в перспективе. Под перспективой понимается ситуация, в которой человек мог бы улучшить те компетенции, уровень выраженности которых оказывает сильное влияние на степень его соответствия профилю профессии.

Для представления этапов программы рассмотрим два примера.

Индивидуальный пример 1 (Х681)

Мужчина, 30–40 лет[3], стаж 10–20 лет (далее – Участник 1). Среднеспециальное образование, служащий. Работает. Рассматривает возможность получить второе или дополнительное образование, хотел бы сменить работу.

Профиль компетенций по результатам тестирования представлен на рис. 1. Участник продемонстрировал сравнительно высокий уровень следующих компетенций: гибкости и адаптивности (3,0), коллективности и командности (3,23), коммуникабельности (3,36), ориентации на результат (3,14), пассионарности (3,18), пытливости (3,38), системности и концептуальности (3,38), толерантности (3,22), эмпатии (3,08).

[2] В библиотеке профилей БОТ содержатся результаты тестирования более 30 тысяч респондентов.

[3] Здесь и далее приводятся полностью обезличенные данные, в том числе вместо возраста и стажа работы указывается десятилетний диапазон, в котором находится его значение.

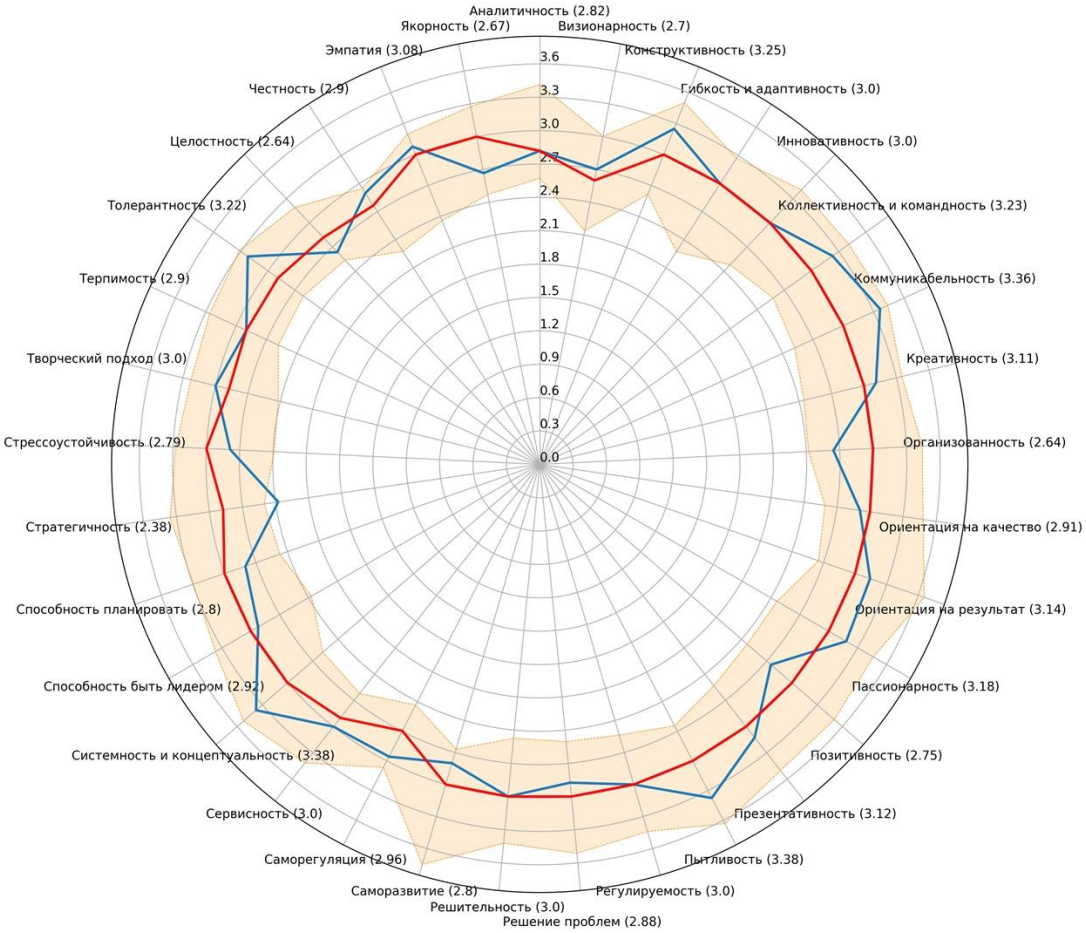

Рис. 1. Профиль компетенций Участника 1: ——— – результат респондента; ——— – наиболее вероятное значение по референтной группе (мода); ▭ – диапазон вариативности

На диаграмме видно, что уровень выраженности компетенций находится внутри диапазона вариативности, но преимущественно выше среднего значения по референтной группе. Результаты оценки текущего потенциала представлены в табл. 1.

Таблица 1

Текущий потенциал по профессиям (ТОП-3)

Укрупненная профессия	Потенциал в профессии		
	Текущий (*)	Приоритет выбора	Наилучший выбор (**)
Руководители	1,61 / 1236,87	1	V
ИТ	1,85 / 1082,92	2	–
Социальная работа	1,87 / 1471,27	3	–

Примечания: * – определяется двумя значениями. Первое: сумма квадратов абсолютных отклонений компетенций профиля человека и укрупненной профессии (см. сумму значений χ^2, табл. 3). Второе: сумма квадратов относительных отклонений тех компетенций профиля, в которых уровень человека ниже уровня укрупненной профессии (см. сумму значений σ^2, табл. 3). ** – отметка лучшего выбора (V) определяется как профессия, для которой сумма квадратов абсолютных отклонений минимальна.

Из табл. 1 видно, что профиль из 33 компетенций максимально близок к укрупненной профессии «Руководители» (в сравнении с другими профессиям), а дополнительно могут быть рассмотрены укрупненные профессии «ИТ» и «Социальная работа» (2 и 3-й приоритет выбора соответственно). Оценка потенциала в перспективе представлена в табл. 2.

Таблица 2

Перспектива потенциала по профессиям (ТОП-3)

Укрупненная профессия	Потенциал в профессии		
	Перспективный (*)	Приоритет выбора	Наилучший выбор (**)
Руководители	0,89 / 321,41	1	V
Социальная работа	1,08 / 465,38	2	–
ИТ	1,21 / 292,8	3	–

Примечания: * – определяется двумя значениями. Первое: сумма квадратов абсолютных отклонений компетенций с уровнем отклонений не более 10 %. Второе: сумма квадратов относительных отклонений компетенций с уровнем отклонений не более 10 %. ** – отметка лучшего выбора (V) определяется как профессия, для которой сумма квадратов абсолютных отклонений минимальна.

Представленный в табл. 1 дополнительный потенциал может быть реализован при условии развития/повышения уровня следующих компетенций: организованности, позитивности, саморазвития, стратегичности. Улучшение уровня этих компетенций не влияет на состав, но уточняет приоритеты выбора укрупненных профессий: «Руководители» в качестве лучшего выбора, «Социальная работа» и «ИТ» (2 и 3-й приоритет выбора соответственно). Подробный анализ по компетенциям для укрупненной профессии «Руководители» представлен в табл. 3.

Таблица 3

Укрупненная профессия «Руководители»

Компетенция	ID	PC	+/-	%	χ^2	σ^2	$\chi^2 > 10\,\%$	$\sigma^2 > 10\,\%$	$\chi^2 = 0$	$\chi^2 < 1\,\%$	$\chi^2 > 1\,\%$
Аналитичность	2,8	3,0	-0,18	-6,0	0,03	36,0	–	–	–	–	0,03
Визионарность	2,7	2,6	0,07	2,8	0,01	–	–	–	–	0,01	–
Конструктивность	3,3	3,1	0,10	3,3	0,01	–	–	–	–	0,01	–
Гибкость и адаптивность	3,0	2,9	0,12	4,0	0,01	–	–	–	–	0,01	–
Инновативность	3,0	3,0	0,02	0,6	0,00	–	–	–	W	–	–
Коллективность и командность	3,2	3,3	-0,03	-0,8	0,00	0,7	–	–	W	–	–
Коммуникабельность	3,4	3,1	0,22	7,0	0,05	–	–	–	–	–	0,05
Креативность	3,1	3,0	0,15	5,2	0,02	–	–	–	–	–	0,02
Организованность	2,6	3,0	-0,38	-12,5	0,14	156,4	–	156,4	–	–	0,14
Ориентация на качество	2,9	3,0	-0,12	-4,1	0,02	16,5	–	–	–	0,02	–
Ориентация на результат	3,1	3,4	-0,29	-8,3	0,08	69,4	–	–	–	–	0,08
Пассионарность	3,2	3,1	0,07	2,3	0,00	–	–	–	–	0,01	–
Позитивность	2,8	3,2	-0,41	-13,1	0,17	171,1	0,17	171,1	–	–	–
Презентативность	3,1	3,1	0,05	1,6	0,00	–	–	–	–	0,00	–
Пытливость	3,4	3,2	0,16	5,0	0,03	–	–	–	–	–	0,03
Регулируемость	3,0	3,0	-0,04	-1,3	0,00	1,7	–	–	–	–	–
Решение проблем	2,9	3,1	-0,20	-6,4	0,04	41,2	–	–	–	–	0,04
Решительность	3,0	3,0	0,04	1,3	0,00	–	–	–	–	–	–
Саморазвитие	2,8	3,3	-0,46	-14,1	0,21	199,1	0,21	199,1	–	–	–
Саморегуляция	3,0	2,8	0,17	6,3	0,03	–	–	–	–	–	0,03
Сервисность	3,0	3,2	-0,20	-6,2	0,04	38,3	–	–	–	–	0,04
Системность и концептуальность	3,4	3,1	0,27	8,8	0,07	–	–	–	–	–	0,07
Способность быть лидером	2,9	3,0	-0,06	-1,9	0,00	3,6	–	–	–	0,00	–
Способность планировать	2,8	3,0	-0,17	-5,74	0,03	32,9	–	–	–	–	0,03
Стратегичность	2,4	3,0	-0,58	-19,7	0,34	388,8	0,34	388,8	–	–	–
Стрессоустойчивость	2,8	2,9	-0,12	-4,1	0,01	16,8	–	–	–	0,01	–
Творческий подход	3,0	2,9	0,14	5,0	0,02	–	–	–	–	–	0,02
Терпимость	2,9	3,0	-0,06	-2,0	0,00	4,1	–	–	–	0,00	–
Толерантность	3,2	3,0	0,18	5,8	0,03	–	–	–	–	–	0,03
Целостность	2,6	2,8	-0,18	-6,3	0,03	39,9	–	–	–	–	0,03
Честность	2,9	2,6	0,28	10,6	0,08	–	–	–	–	–	0,08
Эмпатия	3,1	2,8	0,26	9,2	0,07	–	–	–	–	–	0,07
Якорность	2,7	2,8	-0,13	-4,5	0,02	20,3	–	–	–	0,02	–
ИТОГО	–	–	–	–	1,61	1237	0,89*	321*	–	–	–

Примечания

* Два значения рассчитываются как полная сумма отклонений (χ^2, σ^2) за вычетом отклонений компетенций с отклонением более чем 10 % ($\chi^2 > 10\,\%$, $\sigma^2 > 10\,\%$, соответственно).

ID – уровень выраженности компетенции человека.

PC – уровень выраженности компетенции в укрупненной профессии.

+/– – абсолютное значение отклонения уровня компетенции.

% – относительное значение отклонения уровня компетенции.

χ^2 – квадрат абсолютного значения отклонения.

σ^2 – квадрат относительного значения отклонения.

$\chi^2 > 10\,\%$ – компетенции с абсолютным отклонением более 10 %. Указано значение χ^2.

$\sigma^2 > 10\,\%$ – компетенции с относительным отклонением более 10 %. Указано значение σ^2.

$\chi^2 = 0$ – компетенции без отклонений. Отмечены знаком «W».

$\chi^2 < 1\,\%$ – компетенции с абсолютным отклонением не более 1 %. Указано значение χ^2.

$\chi^2 > 1\,\%$ – компетенции с абсолютным отклонением более 1 %. Указано значение χ^2.

Обсуждение результатов тестирования и оценки потенциалов с Участником 1 показало наличие у него мотивации и потенциала для продолжения образования. В частности, обсуждался пример образовательной программы по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» или «Работа с молодежью» (социальная работа).

Далее представим еще один нетипичный пример.

Индивидуальный пример 2 (Х414)

Мужчина, 50–60 лет, образование среднеспециальное, значительный трудовой стаж (30–40 лет), рабочие специальности (далее – Участник 2). В настоящее время работает по срочному трудовому договору. Хотел бы сменить работу.

Результаты тестирования показали у него высокую выраженность следующих личностных компетенций: гибкости и адаптивности (3,0), коллективности и командности (3,23), организованности (3,21), ориентации на качество (3,73), ориентации на результат (3,86), пассионарности (3,18), позитивности (3,38), пытливости (3,5), решения проблем (3,38), саморазвития (3,6), системности и концептуальности (3,62), якорности (3,33) и др. Полный профиль представлен на рис. 2.

Оценка текущего потенциала по профессиям (ТОП-3) представлена в табл. 4, перспектива потенциала – в табл. 5.

Таблица 4

Текущий потенциал по профессиям (ТОП-3)

Укрупненная профессия	Потенциал в профессии		
	Текущий (*)	Приоритет выбора	Наилучший выбор (**)
Здравоохранение	1,91 / 305,68	1	V
Физкультура	2,19 / 358,6	2	–
Образование	2,19 / 495,19	3	–

Примечание – См. табл. 1.

Таблица 5

Перспектива потенциала по профессиям (ТОП-3)

Укрупненная профессия	Потенциал в профессии		
	Перспективный (*)	Приоритет выбора	Наилучший выбор (**)
Образование	1,13 / 154,31	1	V
Здравоохранение	1,18 / 72,24	2	–
ИТ	1,4 / 35,45	3	–

Примечание – См. табл. 2.

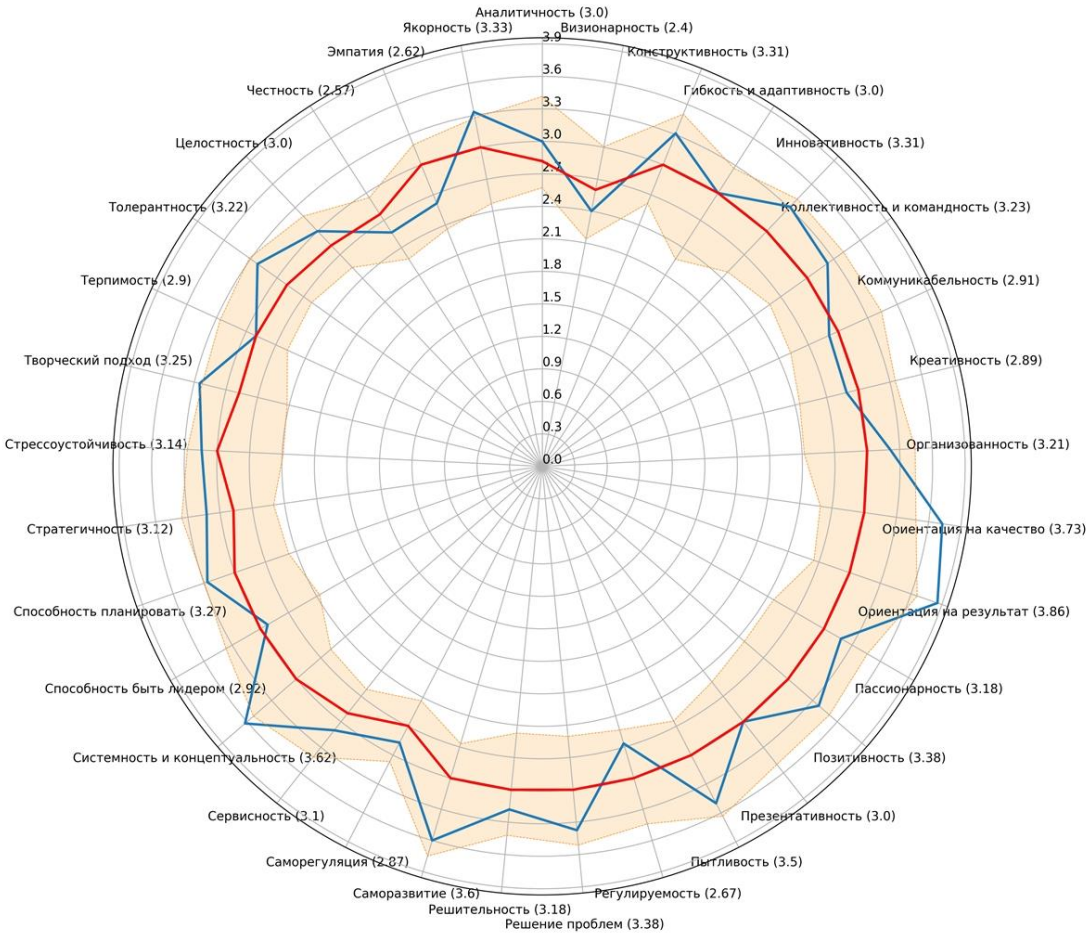

Рис. 2. Профиль компетенций Участника 2: ——— – результат респондента; ——— – наиболее вероятное значение по референтной группе (мода); ▭ – диапазон вариативности

Обсуждение и анализ личностных потенциалов позволили участнику программы оценить свои компетенции, сильные стороны по отношению к перечню профессий и получить необходимые данные для осознания и определения личных целей. Согласно методике оценки потенциалов «Образование» являлось лишь третьим в приоритете выбора, а в силу возраста «Здравоохранение» не рассматривалось в качестве выбора. Наибольший интерес участника был проявлен к возможности работать на стыке физкультуры и образования, в частности, рассматривалась работа в качестве наставника или тренера. Обратная связь, полученная после завершения смены, демонстрирует у участника улучшение психологического здоровья и позитивного восприятия перспектив.

Общая оценка компетентностных характеристик выборки

Дополнительно было исследовано подобие профилей компетенций внутри группы и проверена гипотеза о наличии как минимум трех групп, к которым относятся участники с высоким, средним и невысоким уровнем демонстрации личностных компетенций. Полученные результаты планируем использовать в будущем для лучшей настройки результатов на текущие потребности участников программы ресоциализации. Выскажем предположение, что группа со средним уровнем должна быть самой многочисленной, поэтому для большей точности было принято решение её декомпозировать на две части, для чего попробовать осуществить деление выборки не на три, а на четыре группы.

Для анализа был использован применяемый в психологии метод кластерного анализа с алгоритмом k-средних, который при заранее определенном количестве кластеров позволяет найти центры и определить принадлежность каждого объекта к ближайшему центру [9]. Расчеты были выполнены с использованием библиотеки Scikit-learn[4], позволяющей легко выполнить все требуемые расчеты.

Результаты расчетов центроидов представлены на рис. 3, а статистика распределения участников по группам – в табл. 6.

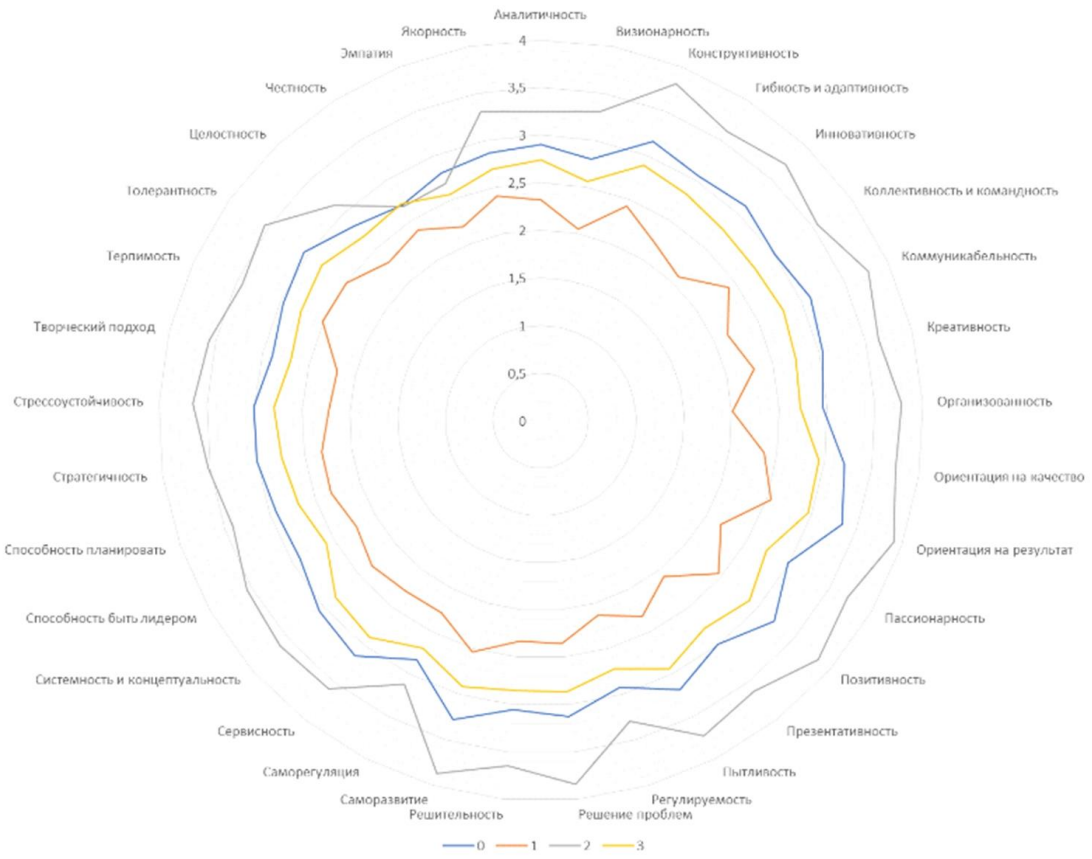

Рис. 3. Центроиды четырех кластеров с № 0, 1, 2 и 3

[4] Библиотека машинного обучения и предиктивного анализа данных на языке Python, 2007-н.в. URL: https://scikit-learn.org/ (дата обращения: 23.10.2025).

Таблица 6

Статистика распределения участников по кластерам

№ кластера	Количество, чел.	Доля, %
0	44	37
1	6	5
2	11	9
3	58	49
Всего	119	–

Видно, что кластеры 0 и 3 самые многочисленные, при этом центроидные профили их личностных компетенций находятся вблизи друг от друга (см. рис. 3). В совокупности две указанные группы формируют группу среднего уровня выраженности компетенций.

Отметим, что существенное отклонение профиля человека от профиля референтной группы может говорить о наличии у него сложных личных ситуаций и о необходимости помощи психолога в рамках решения комплексных задач социально-психологической реабилитации и профориентации. Пример такого профиля представлен на рис. 4.

Вернемся к вопросу выбора количества кластеров, которые являются исходными данными для алгоритма кластеризации. Было выбрано четыре кластера, следует проверить оптимальность сделанного выбора. Проверить её можно с использованием метода «локтя», заключающегося в поиске такого числа кластеров, после которого их увеличение не приводит к существенному уменьшению суммы внутрикластерных расстояний – суммы квадрата расстояний каждой точки до центра кластера. Известно, чем меньше данное расстояние, тем кластер компактнее [10]. Расчет для числа кластеров от 1 до 10 представлен на рис. 5.

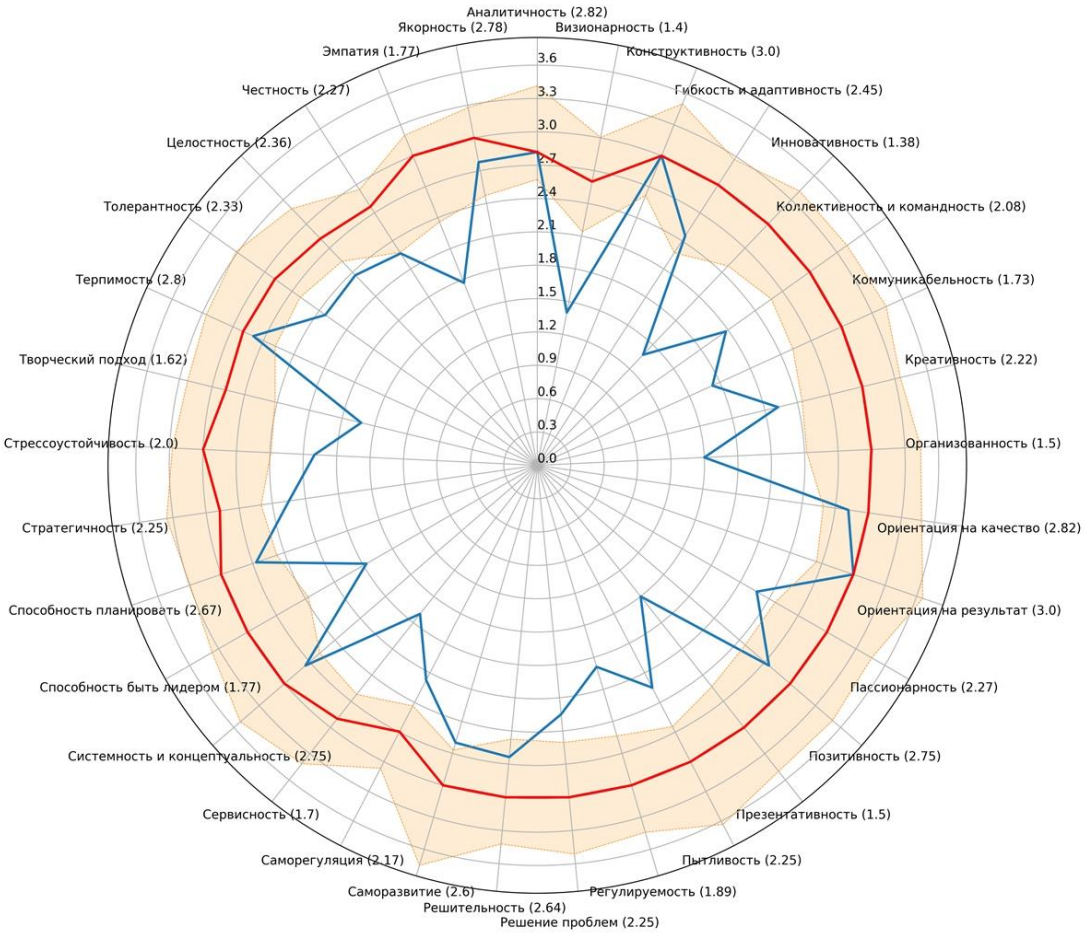

Рис. 4. Пример профиля компетенций: ——— – результат респондента; ——— – наиболее вероятное значение по референтной группе (мода); ▭ – диапазон вариативности

Рис. 5. Зависимость суммы внутрикластерных расстояний от числа кластеров

На рис. 5 видно, что существенное снижение – так называемый локоть – на графике проявляется в точке 3, что подтверждает предположение о том, что группы 0 и 3 в исходной кластеризации в четыре кластера являются избыточными. Данное предположение было сделано после визуального анализа лепестковой диаграммы центроидов (см. рис. 3).

Таким образом, можно выделить три основные группы участников, где первая группа, состоящая из кластеров 0 и 3, является самой многочисленной ($Nk_1 = 102$) и характеризуется средним уровнем выраженности профилей компетенций; вторая – кластер 0 ($Nk_2 = 6$) – характеризуется высоким уровнем выраженности; и третья – кластер 2 ($Nk_3 = 11$) – с низким уровнем выраженности. Очевидно, что в консультационной работе психологам требуется обращать особое внимание на вторую и третью группу.

Отметим, что кластерный анализ позволил понять, каким образом участники могли бы объединяться в группы, что позволило увидеть существующие структуры контингента. Вместе с тем различные методы кластеризации могут давать и другие результаты и, как следствие, приводить к другой их интерпретации. Поэтому следует с осторожностью и критично относиться к результатам, получаемым в результате кластеризации [11].

Обсуждение результатов

Разработанная модель профессиональной ориентации участников СВО и методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития являются универсальными, а их разработка и использование базируются на теоретическом и большом эмпирическом материале. Подтверждена возможность их использования в профориентационной работе с любым контингентом ветеранов, как отдельно, так и в качестве компонента комплексной программы ресоциализации или социально-психологической реабилитации ветеранов, возвращающихся к гражданской жизни.

Считаем, что следует уделить отдельное внимание работе с ветеранами, попавшими в трудные жизненные ситуации, имеющими последствия тяжелых ранений, в том числе приведших к ампутациям и инвалидности. Очевидно, что современные условия боевых действий приводят к росту численности данного контингента. Порядка 54 % получивших увечья имеют ампутации, из них около 20 % имеют ампутации верхних конечностей, а 80 % нижних [12]. Для них реабилитация и ресоциализация приобретают особую значимость, важнейшим этапом которой становится их самоопределение в новых условиях, профориентация и трудоустройство.

Для ветеранов с ампутациями ситуация возвращения к гражданской жизни обусловливается необходимостью осознания, освоения и принятия нового образа тела, личностных и социальных изменений. Опыт работы показал возможность использования, что особенно важно, адаптированных психодиагностических методик, методов индивидуальной и групповой работы в комбинации с решением задач профориентации и психологической оценки компетентностей.

Отметим, что многие ветераны имеют позитивный взгляд на себя и социальную ситуацию при отмечаемой ими неудовлетворенности в уровне дохода, недостигнутых целях и не полностью реализованных способностях. Их позитивное отношение к семье и окружающим является значимым ресурсом для ресоциализации и возврата к гражданской жизни.

Обобщим рекомендации по профориентационной работе с ветеранами, имеющими ампутации.

1. Человек может иметь недостаточно развитые навыки использования протезов, а в некоторых случаях использование протезов может быть затруднено. Например, дистрофические изменения культи или отсутствие необходимых знаний приводят к невозможности использовать протез для решения повседневных задач. Подобные ситуации порождают у человека чувства неуверенности в собственных силах и сдержанное или негативное отношение к трудоустройству. В этих случаях профориентационная работа должна проводиться одновременно с физической реабилитацией, в рамках которой ветераны приобретают навыки использования протезов в повседневной жизни. Также им требуется помощь психолога для самоосознания себя в новых условиях на фоне положительной динамики возврата физических функций. Для ветеранов СВО проведение профориентации возможно параллельно и в тесной координации с

двумя другими компонентами программы ресоциализации, а именно физической и социально-психологической реабилитации.

2. Человек может не знать о своих возможностях работать в новой для него профессии, в этом понимании он полагается на общественное мнение, ранее сложившиеся установки и мнения близких. Ампутация и недостаток примеров нередко не позволяют ветерану самостоятельно определить для себя новые жизненные цели. Поэтому задача мотивации к труду, находясь на границе социально-психологической реабилитации и профориентационной работы, требует особого внимания опытного психолога. Ветеранам с ампутациями требуется дополнительная поддержка в мотивации. Например, в качестве демонстрационных примеров, в частности, использовались следующие: Алексей Петрович Маресьев без ног освоил управление самолетом, вернулся в строй и воевал до окончания Великой Отечественной войны, история которого легла в основу «Повести о настоящем человеке»; Мэтт Штуцман победил на Паралимпиаде-2024 по стрельбе из лука без рук; Филипп Круазон переплыл в 2010 году Ла-Манш за 14 часов, не имея рук и ног.

3. Одним из важных инструментов, позволяющих ветерану по-новому взглянуть на свои физические и психологические возможности, является участие в спортивных состязаниях и занятие спортом. Формирование особенных спортивных навыков требует помощи инструктора и часто – психолога, но первые значимые для человека результаты могут быть достигнуты в короткий срок в течение одной-двух недель.

Представленные рекомендации направлены на помощь ветеранам в осознании своих физических возможностей, которые оказывают прямое влияние на психологическое здоровье и эффективность профориентационной работы. Их практическая реализация требует комплексного подхода к ресоциализации, что выходит за рамки данного исследования. Вместе с тем психологу для профориентационной работы необходимо понимать указанные особенности для более эффективной помощи участникам СВО.

Заключение

Опыт применения методики психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития участников СВО в рамках программы комплексной ресоциализации участников СВО, проведенной РГСУ в период 2022–2025 гг., позволяет сделать следующие выводы.

1. Полученные результаты отвечают в целом поставленным задачам определения личностных потенциалов участников СВО в целях выбора наилучшей траектории профессионального пути после возвращения к гражданской жизни.

2. Не менее 1/3 участников программы хотели бы сменить работу или профессию, а с учетом доли неопределившихся можно констатировать, что около половины участников имеют желание и/или необходимость в смене работы. Вместе с тем интерес к тестированию был проявлен и в группе, не рассматривающей смену работы, в качестве возможности для профессионального роста.

3. Полученные результаты кластеризации дают дополнительную информацию для психологов, работающих с участниками СВО по направлениям социально-психологической реабилитации и профориентации, и позволяют лучше настраивать групповую работу.

4. На начальном этапе работы не все участники понимали необходимость возвращения к полноценной трудовой деятельности. Тестирование, обсуждение результатов и имеющихся личностных потенциалов, по мнению самих участников, позволило иначе взглянуть на себя и задуматься о поиске работы / нового места работы.

5. Участники выделяли следующие сложности при поиске работы и трудоустройстве:

– отсутствие необходимого опыта и знаний;

– отсутствие вакансий в регионе проживания;

– отсутствие доступных в регионе образовательных программ с возможностью совмещения работы и обучения. В указанных проблемах ветеранам требуется поддержка, в том числе со стороны региональных и федеральных органов власти.

6. Расширение номенклатуры укрупненных профессий, каталогизация доступных в регионах проживания ветеранов образовательных программ вузов и колледжей являются важным условием успешного тиражирования методики.

7. После консультаций и изучения своих личностных компетенций и потенциалов участники отмечали повышение уверенности в собственных силах при выборе дальнейшего профессионального пути.

Безусловно важно и необходимо продолжить дальнейшую работу по совершенствованию научно-методической базы организации профориентационной работы с участниками СВО и поддержки их трудоустройства с учетом личностных потенциалов и потребностей.

Список источников

1. Shepherd S., Sherman D.K., MacLean A., Kay A.C. The challenges of military veterans in their transition to the workplace: A call for integrating basic and applied psychological science // Perspect Psychol Sci. 2021. № 16(3). P. 590–613. https://doi.org/10.1177/1745691620953096

2. Whybrow D., Milligan C. Military healthcare professionals' experience of transitioning into civilian employment: A heuristic inquiry // Work. 2023. № 76(2). P. 663–677. https://doi.org/10.3233/WOR-220317

3. Miller A., Saling L.L. Acculturative stress and identity challenges undermine the successful reintegration of Australian veterans // Psychol Serv. 2025. № 22(3). P. 596–607. https://doi.org/10.1037/ser0000888

4. Алиев Д.Ф., Бронникова Е.М., Корнев А.В., Кулинич И.А., Кулямина О.С., Латушкина Е.Н., Левковская Н.А., Левчук А.А., Носов А.В., Петрова Е.А., Поворина Е.В., Тарасова М.И., Черкасов С.Н., Хазин А.Л. Программа методологических и методических основ базовых технологий комплексной ресоциализации участников СВО и членов их семей : учебно-методическое пособие. Москва : Изд-во РГСУ, 2024.

5. Алиев Д.Ф., Левковская Н.А. Методика психологической оценки компетентностей для определения траектории профессионального развития человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2025. Т. 10, № 1. С. 202−234. https://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2025_34_1_008

6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

7. Kerr N.C., Ashby S., Gerardi S.M., Lane S.J. Occupational therapy for military personnel and military veterans experiencing post-traumatic stress disorder: A scoping review // Aust Occup Ther J. 2020. № 67(5). P. 479–497. https://doi.org/10.1111/1440-1630.12684

8. Алиев Д.Ф., Каширский Д.В, Уроженко В.В. Большой ориентационный тест: разработка и оценка психометрических свойств // Психологический журнал. 2023. Т. 44, № 6. С. 61–76. https://doi.org/10.31857/S020595920029012-9

9. Савченко Т.Н. Применение методов кластерного анализа для анализа данных психологических исследований // Прикладная юридическая психология. 2008. № 4. С. 100–111.

10. Орешков В.И. Выбор числа кластеров в алгоритме k-средних с использованием энтропии кластерных решений // Вестник Рязанского государственного радиотехнического университета. 2021. № 77. С. 81–92. https://doi.org/10.21667/1995-4565-2021-77-81-92

11. Доценко Е.Л., Вахитова З.З. Психосемантика : учебное пособие. Тюмень : ТюмГУ, 2014. 292 с.

12. Петрова Е.А., Носов А.В. Методические основы социально-психологической реабилитации и ресоциализации участников СВО и членов их семей : учебно-методическое пособие. Москва : Изд-во РГСУ, 2024. 140 с.

References

1. Shepherd S., Sherman D.K., MacLean A., Kay A.C. The challenges of military veterans in their transition to the workplace: A call for integrating basic and applied psychological science // Perspect Psychol Sci. 2021. № 16(3). P. 590–613. https://doi.org/10.1177/1745691620953096

2. Whybrow D., Milligan C. Military healthcare professionals' experience of transitioning into civilian employment: A heuristic inquiry // Work. 2023. № 76(2). P. 663–677. https://doi.org/10.3233/WOR-220317

3. Miller A., Saling L.L. Acculturative stress and identity challenges undermine the successful reintegration of Australian veterans // Psychol Serv. 2025. № 22(3). P. 596–607. https://doi.org/10.1037/ser0000888

4. Aliev D.F. (nauchny`j rukovoditel`), Bronnikova E.M., Kornev A.V., Kulinich I.A., Kulyamina O.S., Latushkina E.N., Levkovskaya N.A., Levchuk A.A., Nosov A.V., Petrova E.A., Povorina E.V., Tarasova M.I., Cherkasov S.N. i Xazin A.L. Programma metodologicheskix i metodicheskix osnov bazovy`x texnologij kompleksnoj resocializacii uchastnikov SVO i chlenov ix semej : ucheb.-metod. posobie [The program of methodological and methodological foundations of basic technologies for the comprehensive resocialization of participants in the military military and their family members]. Moskva : Izd-vo RGSU, 2024. (In Russ.).

5. Aliev D.F., Levkovskaya N.A. Metodika psixologicheskoj ocenki kompetentnostej dlya opredeleniya traektorii professional`nogo razvitiya cheloveka [Methodology for psychological assessment of competencies to determine the trajectory of a person's professional development] // Institut psixologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psixologiya i psixologiya truda, 2025. T. 10, № 1. P. 202−234. (In Russ.).

6. Rubinshtejn S.L. Osnovy` obshhej psixologii [Fundamentals of General Psychology]. Saint Petersburg : Piter, 2002. 720 p. (In Russ.).

7. Kerr N.C., Ashby S., Gerardi S.M., Lane S.J. Occupational therapy for military personnel and military veterans experiencing post-traumatic stress disorder: A scoping review // Aust Occup Ther J. 2020. № 67(5). P. 479–497. https://doi.org/10.1111/1440-1630.12684

8. Aliev D.F., Kashirskij D.V, Urozhenko V.V. Bol`shoj orientacionny`j test: razrabotka i ocenka psixometricheskix svojstv [The Great Orientation Test: Development and Evaluation of Psychometric Properties] // Psixologicheskij zhurnal. 2023. T. 44, № 6. P. 61–76. https://doi.org/10.31857/S020595920029012-9. (In Russ.).

9. Savchenko T.N. Primenenie metodov klasternogo analiza dlya analiza danny`x psixologicheskix issledovanij [Application of cluster analysis methods to the analysis of psychological research data] // Prikladnaya yuridicheskaya psixologiya. 2008. № 4. P. 100–111. (In Russ.).

10. Oreshkov V.I. Vy`bor chisla klasterov v algoritme k-srednix s ispol`zovaniem e`ntropii klasterny`x reshenij [Selecting the Number of Clusters in the K-Means Algorithm Using the Entropy of Cluster Solutions] // Vestnik RGRU. 2021. № 77. P. 81–92. https://doi.org/10.21667/1995-4565-2021-77-81-92 (In Russ.).

11. Docenko E.L., Vaxitova Z.Z. Psixosemantika : uchebnoe posobie [Psychosemantics: A Textbook]. Tyumen` : TyumGU, 2014. 292 p. (In Russ.).

12. Petrova E.A., Nosov A.V. Metodicheskie osnovy` social`no-psixologicheskoj reabilitacii i resocializacii uchastnikov SVO i chlenov ix semej [Methodological foundations of social and psychological rehabilitation and resocialization of participants of the military service and their family members] : ucheb.-metod. posobie. Moscow : Izd-vo RGSU, 2024. 140 p. (In Russ.).

Информация об авторе

Н.А. Левковская – преподаватель кафедры психологии, конфликтологии и бихевиористики факультета политических и социальных наук, руководитель проектов отдела стандартизации и поддержки проектной деятельности, Российский государственный социальный университет; соискатель Института психологии Российской академии наук.

Information about the author

N.A. Levkovskaya is Lecturer at the Department of Psychology, Conflictology and Behavioristics of the Faculty of Political and Social Sciences, Project Manager at the Department of Standardization and Support of Project Activities, Russian State Social University; applicant, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 190–195
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 190–195

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА
ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY
PERSONAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL CAREER

Научная статья
УДК 159.9:316.66
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-190-195

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОЗИЦИИ

Нелли Ивановна Анчукова[1], **Анастасия Дмитриевна Леженина**[2]
[1, 2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия
[1]nian@mail.kht.ru, https://orcid.org/0000-0002-7498-4116
[2]Lanastasiiad@mail.ru

Аннотация. В настоящей статье рассматривается проблема формирования профессиональной позиции руководителя во взаимосвязи с социально-психологическими компетенциями. При этом приводятся данные эмпирического исследования, проведенного с участием руководителей из разных профессиональных сфер. Профессиональная позиция руководителя находит свое отражение в уровне позитивности самоотношения и качественных характеристиках его социальных установок. Авторы приводят данные, раскрывающие взаимосвязи этих показателей с преобладанием различных социально-психологических компетенций, необходимых в сфере управления.

Ключевые слова: профессиональная позиция руководителя, формирование и становление, социально-психологические компетенции, профессиональное самоотношение, социально-психологические установки

Original article

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL COMPETENCIES OF A MANAGER IN THE CONTEXT OF THE PROBLEM OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF A PROFESSIONAL POSITION

Nelly I. Anchukova[1], **Anastasiia D. Lezhenina**[2]
[1, 2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia
[1]nian@mail.kht.ru , https://orcid.org/0000-0002-7498-4116
[2]Lanastasiiad@mail.ru

Abstract. This article examines the problem of forming a manager's professional position in relation to social and psychological competencies. It presents data from an empirical study conducted with the participation of managers from different professional spheres. A manager's professional position is reflected in the level of positivity of self-attitude and the qualitative characteristics of his social attitudes. The authors provide data that reveal the relationships between these indicators and the prevalence of various social and psychological competencies required in the field of management.

Keywords: professional position of the manager, formation and development, social and psychological competencies, professional self-attitude, social and psychological attitudes

Сложная демографическая ситуация, имеющая место на данный момент в российском обществе, порождает нехватку профессиональных кадров во многих отраслях экономики. Эта проблема затрагивает, в том числе, и профессиональную деятельность в сфере управления. В связи с этим на руководящие должности приходят специалисты, не обладающие необходимыми компетенциями, что, в частности, понижает успешность управленческой деятельности и работу предприятий в целом. Усилия специалистов в сфере отбора и обучения управленческих кадров в настоящее время не могут в полной мере удовлетворить социальный запрос на высококвалифицированных руководителей. Данные противоречия вызваны целым рядом причин, в числе которых можно назвать недоста-

© Анчукова Н.И., Леженина А.Д., 2025

точное научное и эмпирическое обоснование базовых социально-психологических факторов формирования компетентности и профессиональной позиции руководителя.

Профессиональная позиция руководителя в настоящее время становится все чаще предметом исследования целого ряда гуманитарных и социальных наук. В исследованиях Е.Е. Ведрова, Л.И. Уманского, А.Г. Ковалева, А.М. Бундурки, С.П. Бочарова, Е.В. Землянской и других авторов большое внимание уделяется личностным качествам руководителя, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности, подчеркивается, что профессиональная позиция руководителя взаимосвязана с системой имеющихся у него компетенций. При этом следует отметить, что эта взаимосвязь на сегодняшний день раскрыта эмпирически недостаточно, что подчеркивает актуальность исследований, направленных на изучение социально-психологических компетенций как условия формирования и становления профессиональной позиции руководителя. Детальное изучение взаимосвязи уровня сформированности социально-психологических компетенций и профессиональной позиции руководителя позволит систематизировать работу по профессиональному отбору на управленческие должности, выстроить систему повышения квалификации потенциальных руководителей.

Целью нашего исследования является изучение социально-психологических компетенций, способствующих формированию и становлению профессиональной позиции руководителя.

Проведенный теоретический обзор заявленной проблематики позволяет сделать следующие выводы.

Позиция как характеристика личности вырастает из накопленных личностью отношений к определенному объекту воздействия для того, чтобы выразить, реализовать эти отношения в деятельности. Следовательно, позиция – это всегда отношение.

Профессиональная позиция руководителя – это система отношений субъекта труда к целям, предмету, этическим нормам своей профессиональной деятельности и границам собственной компетентности (О.В. Ванновская, О.И. Иванова) [1].

В соответствии с исследованиями К. Левина в книге «Стиль и методы руководства» профессиональная позиция руководителя включает осознание ответственности, полномочий и компетенций, необходимых для эффективного руководства коллективом [2].

Профессиональная позиция включает установки личности, систему его ориентации на рынке труда, внутренние ожидания и оценку собственных возможностей как профессионала, понимание своего предназначения [3].

Бадмаева С.В. в своей работе дала более подробное определение термина «профессиональная позиция руководителя». Она его определяет как систему интеллектуальных, волевых, эмоционально-оценочных отношений к управленческой деятельности и управленческой действительности, а центральным отношением является человек [4].

Модель процесса становления профессиональной позиции руководителя включает репродуктивный, адаптивный, технологический и системно-моделирующий этапы [5]. Социально-психологические компетенции играют ключевую роль в данном процессе. Особенно актуальны эти компетенции на адаптивном, технологическом и системно-моделирующих этапах. В частности, коммуникативные компетенции реализуются через навыки эффективного общения, понимания других и выражения своих мыслей; организаторские склонности проявляются в навыках планирования работы, делегирования задач членам команды, а также в умении контролировать их выполнение; социальный интеллект включает в себя эмоциональное осознание, эмпатию, эффективное влияние, межличностное восприятие; инновационная готовность определяет направленность на развитие собственной профессиональной деятельности, активность и самостоятельность освоения, творческую реализацию, создание новых способов, приёмов профессиональной деятельности.

Из этого следует предположение о том, что специфика и уровень сформированности социально-психологических компетенций определяют качественные характеристики профессиональной позиции руководителя и, следовательно, могут выступать условием её формирования и становления.

Для подтверждения данной гипотезы было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 46 руководителей, из них: 23 руководителя из Дальневосточного государственного университета путей сообщения (директора, заведующие кафедрами, руководители отделов); 3 руководителя из подразделений воинских частей; 7 руководителей из ОАО «РЖД»; 13 руководителей малого бизнеса.

На первом этапе эмпирического исследования проводилось изучение показателей профессиональной позиции руководителей – самоотношения личности как субъекта профессии и социально-психологических установок. Результаты методики К.В. Карпинского «Опросник профессионального

самоотношения» позволили разделить респондентов на 2 группы. Группа 1 (52 % от общего числа респондентов) показала средний уровень позитивного профессионального самоотношения. Представители данной группы положительно воспринимают себя как субъекта профессиональной деятельности, осознают свою значимость в решении производственных вопросов, но относятся к себе более критично. Группа 2 (48 %) показала высокий уровень позитивного профессионального самоотношения. В данной группе более ярко проявляется чувство профессионального превосходства при решении текущих задач, руководители воспринимают себя как компетентных и ценных работников, что повышает мотивацию и стремление к профессиональному росту.

Рассмотрим результаты методики «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной (рис. 1).

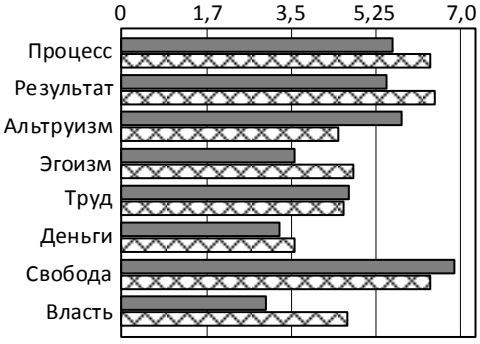

Рис. 1. Результаты методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере:
■ – группа 1; ☒ – группа 2

В группе 1 преобладающими ценностями являются свобода, процесс, альтруизм. Вероятно, руководители такого типа стремятся к позитивным отношениям с подчиненными, придерживаясь демократичного стиля, при этом отсутствие сильной потребности во власти, деньгах и результате снижает тревогу и стресс, минимизирует конкуренцию, помогает сохранять баланс между работой и личной жизнью. Можно сделать вывод, что респонденты со средним уровнем позитивного профессионального самоотношения более склонны к альтруистическому поведению, ценят свободу в работе и имеют более позитивное отношение к труду.

Полученные результаты демонстрируют, что руководители со средним уровнем позитивного профессионального самоотношения восполняют недостаток уверенности в собственных силах и неопределенность в профессиональной сфере путем ориентации на 3 основные стратегии:

– альтруизм, который выражается в помощи другим, в укреплении социальных связей;

– свободу, выраженную в потребности в творческой реализации и независимости, которая выступает как механизм для преодоления возможных затруднений, вызванных средними показателями профессиональной самооценки;

– трудовую активность, акцент в которой ставится на выполнение большого объёма работы, помогая заполнить пробелы в восприятии своей профессиональной идентичности, делая упор на внешние признаки эффективности.

Группа 2 характеризуется ориентацией на результат, высокую ценность труда, свободу принятия решений и умеренный эгоизм. Концентрация на результате и более выраженное стремление к доминированию характеризует таких руководителей как более жестких и влиятельных, подтверждает способность эффективного выполнения профессиональных функций и устойчивости в сложных профессиональных ситуациях. Эти черты формируют внутренний комфорт и уверенность в компетенциях, помогая достигать реализации поставленных задач. Преобладающие по сравнению с группой 1 значения по шкале «Ориентация на эгоизм» отражают заинтересованность в собственных интересах и достижениях. Руководители готовы отстаивать собственные позиции и защищать свои права и интересы в рамках профессиональной деятельности. Внимание к деньгам показывает важную роль материального вознаграждения в понимании собственной ценности и статуса. Исходя из значения, которое придается вопросам власти, респонденты отличаются стремлением занимать руководящие должности и оказывают значительное влияние на организацию и процессы.

На втором этапе исследования проводилось изучение взаимосвязи профессиональной позиции руководителя и качественных характеристик его социально-психологических компетенций. Рассмотрим результаты методики В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева «Опросник инновационной готовности персонала» (рис. 2).

Согласно полученным результатам у респондентов группы 1 выявлен средний уровень инновационной готовности. Наибольшее количество баллов получено по шкале «Эмоциональная готовность», однако результаты выражены на среднем уровне. Можно предположить, что руководители открыты к новым идеям и изменениям, но не проявляют активного желания внедрения новшеств, вероятно,

из-за боязни риска. Руководители готовы рассматривать новые идеи, предпочитают действовать осторожно, минимизируя последствия, только после тщательного анализа и оценки возможных последствий. В условиях неопределенности руководители предпочитают сохранять стабильность, даже если она ограничивает потенциал карьерного роста. Наименьшее количество баллов получено по шкале «Организационная готовность». Полученные результаты можно рассмотреть как с положительной, так и с отрицательной стороны. Положительная сторона: руководители обеспечивают устойчивость организации, что позволяет избежать резких скачков и потрясений; склонность к анализу и оценке помогает взвешенно подходить к решениям, снижая вероятность неудачных экспериментов; благодаря умеренной приверженности к изменениям они способны следить за качеством внедряемых инноваций. Отрицательная сторона: из-за отсутствия сильной мотивации к инновациям такие руководители могут затягивать важные изменения; организация может упускать возможности для значительного прогресса, оставаясь в рамках традиционных подходов; в условиях быстрых изменений внешней среды средние показатели могут приводить к неспособности оперативно реагировать на вызовы.

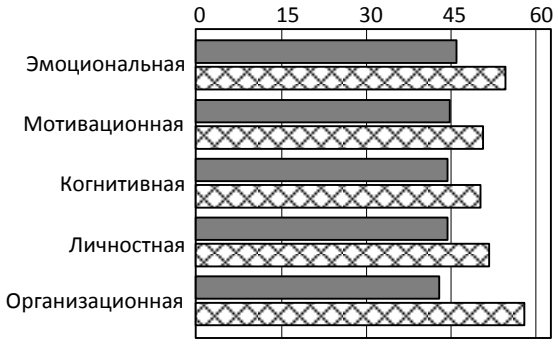

Рис. 2. Результаты методики «Опросник инновационной готовности»: ■ – группа 1; ▨ – группа 2

Рассматривая полученные результаты группы 2 (высокий уровень позитивного профессионального самоотношения), мы пришли к выводу, что у респондентов выявлен средний уровень инновационной готовности, но с тенденцией к высокому уровню. Наибольшее количество баллов получено по шкале «Мотивационная готовность». Можно сделать вывод, что респонденты видят потенциальную выгоду от внедрения инноваций и хотят использовать их для улучшения работы организации. Однако руководители ещё не достигли полного уровня готовности к рискованным проектам, хотя демонстрируют склонность к экспериментированию и поиску новых путей.

Исходя из результатов по шкале «Организационная готовность», можно сделать вывод, что руководители могут выступать в качестве стабилизирующей силы в организации, обеспечивая равновесие между традициями и инновациями, склонны к постепенному внедрению изменений, предпочитая проводить пилотные проекты и тщательно анализировать результаты перед масштабированием.

Перейдем к рассмотрению выводов, полученных на основе результатов методики А.В. Верникова, А.Ф. Ковалева «Анализ своих ограничений».

Респонденты группы 1 (средний уровень позитивного профессионального самоотношения) демонстрируют хорошие лидерские качества, однако могут присутствовать трудности в управленческой работе. Вероятно, существуют ситуации, в которых проявляются слабые места в руководстве, и важно продолжать развивать эту область. Руководители справляются с повседневными задачами, но сталкиваются с трудностями в регулировании эмоций и стресса, что вызывает необходимость в разработке стратегий для улучшения эмоциональной устойчивости и продуктивности. Набор ценностей частично сформирован, но не всегда последовательно применяется. Укрепление внутренних принципов и стандартов поможет повысить личную целостность и авторитет среди коллег. У респондентов присутствует потенциал для креативного мышления, однако оно не проявляется систематически. Следует искать способы активизации креативности, внедряя новые подходы и поощряя инициативу.

Представители группы 2 способны воздействовать на мнение и поведение других людей, умеют убеждать, вдохновлять и мотивировать свою команду, что обеспечивает эффективное взаимодействие и достижение поставленных целей. Креативность присутствует в работе руководителей с высоким уровнем позитивного профессионального самоотношения, но не выделяется как сильная сторона. Руководители демонстрируют способность к решению стандартных задач, но могут испытывать затруднения при поиске инновационных решений. Можно сделать вывод, что руководители обладают сильными сторонами в плане уверенности в своих профессиональных навыках и умении влиять на окружающих, что делает их эффективными лидерами. Однако для достижения еще больших высот им следует уделить внимание развитию креативного мышления и углубленному пониманию особенностей управленческого труда. Это поможет им

стать более гибкими, инновационными и стратегическими лидерами.

Перейдем к рассмотрению результатов методики в модификации Н. Холла «Социальный интеллект» (рис. 3).

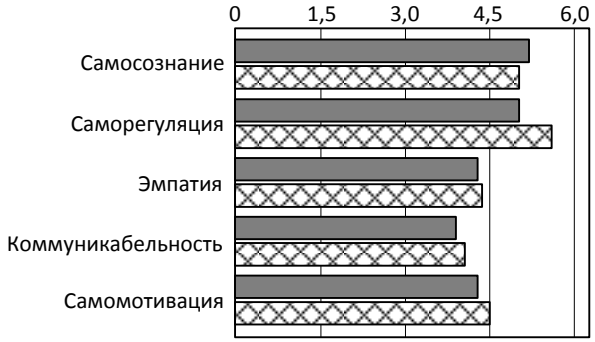

Рис. 3. Результаты методики «Социальный интеллект»:
■ – группа 1; ☒ – группа 2

Подводя итог по результатам методики, можно сделать следующие выводы. Группа 1 (средний уровень позитивного профессионального самоотношения): респонденты проявляют хорошие способности к пониманию социальных ситуаций и межличностных отношений, что помогает им успешно управлять коллективом. Однако тенденция к снижению до среднего уровня может указывать на наличие факторов, влияющих на уверенность в себе, либо на необходимость дальнейшего развития личностных качеств. Коммуникабельность находится на среднем уровне, что означает, что руководители способны эффективно взаимодействовать с коллегами и подчиненными, однако существует потенциал для улучшения навыков общения и взаимодействия в команде.

Респонденты группы 2 (высокий уровень) демонстрируют хорошую способность понимать социальные ситуации и взаимодействовать с людьми, что является важным качеством для успешного управления командами. Тенденция к высокому уровню показывает потенциал для дальнейшего совершенствования этих навыков. Руководители обладают хорошими способностями к самоконтролю и управлению своими эмоциями и поведением, что важно для эффективного принятия решений и ведения переговоров. Способности к общению находятся на приемлемом уровне, но есть возможности для улучшения. Повышение коммуникабельности поможет укрепить отношения с сотрудниками и повысить эффективность командной работы.

Таким образом, руководителям со средним уровнем позитивного профессионального самоотношения (группа 1) необходимо уделить внимание развитию личных и профессиональных навыков, укреплению эмоциональной устойчивости и креативности, а также усилению внимания к организационным аспектам своего поведения и действий. Данные меры позволят повысить общую эффективность управления и способствовать достижению высоких результатов в работе подразделений.

Результаты руководителей с высоким уровнем позитивного профессионального самоотношения (группа 2) показали, что наиболее сильными сторонами являются высокие показатели саморегуляции и умение оказывать влияние на окружающих, что положительно сказывается на поддержании стабильности рабочей среды и повышении авторитета среди коллег и подчинённых. Тем не менее значительное количество показателей говорит о наличии резерва для личностного и профессионального роста.

В итоге нами были выделены основные характеристики социально-психологических компетенций, которые влияют на формирование профессиональной позиции руководителя: саморегуляция и эмоциональная готовность к инновациям; умение оказывать влияние на коллектив и развитые коммуникативные навыки; стремление к совершенствованию профессиональных качеств и поддержанию высоких стандартов личной эффективности, творческий подход и гибкость мышления. Перспективы дальнейшего развития исследований в данном направлении мы видим в уточнении данных по значимым социально-психологическим компетенциям.

Список источников

1. Ванновская О.В., Иванова О.И. Формирование профессиональной позиции как психолого-педагогическая проблема // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2010. С. 279–284.

2. Капустянский И. Попов Г.Х., Подвойский Г.Л. Стиль и методы руководства // Московский рабочий. 1985.

3. Профессиональная позиция. URL: https://studfile.net/preview/7168148/page:29/ (дата обращения: 23.09.2024).

4. Бадмаева С.В. Профессиональная позиция руководителя // Альманах современной науки и образования. 2008. № 10. С. 17–18.

5. Нелюбов С.А. Становление и развитие профессиональной позиции руководителя образовательного учреждения : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.08. Новосибирск : НГПУ, 2008.

References

1. Vannovskaya O.V., Ivanova O.I. Formation of a Professional Position as a Psychological and Pedagogical Problem // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. 2010. P. 279–284. (In Russ.).
2. Kapustyansky I., Popov G.Kh., Podvoisky G.L. Leadership Style and Methods // Moskovsky Rabochy. 1985. (In Russ.).
3. Professional Position. URL: https://studfile.net/preview/7168148/page:29/ (accessed: 23.09.2024). (In Russ.).
4. Badmaeva S.V. Professional Position of a Manager // Almanac of Modern Science and Education. 2008. No. 10. P. 17–18. (In Russ.).
5. Nelyubov S.A. Formation and Development of the Professional Position of a Manager of an Educational Institution: Dissertation. Doctor of Pedagogical Sciences : 13.00.08. Novosibirsk : NGPU, 2008. (In Russ.).

Информация об авторах

Н.И. Анчукова – кандидат психологических наук, доцент;
А.Д. Леженина – аналитик (по публикационному менеджменту) Центра подготовки научных кадров и наукометрии.

Information about the authors

N.I. Anchukova is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor;
A.D. Lezhenina is an analyst (in Publication Management) at the Center for Scientific Personnel Training and Scientometrics.

Вклад авторов:

Анчукова Н. И. – научное руководство; концепция исследования; введение, дополнения к теоретическому обзору подходов и интерпретации результатов, итоговые выводы.

Леженина А.Д. – введение, теоретический обзор подходов к изучению проблемы исследования, проведение эмпирического исследования и анализ полученных результатов.

Contribution of the authors:

Anchukova N.I. – scientific guidance; research concept; introduction, additions to the theoretical review of approaches, final conclusions.

Lezhenina A.D. – introduction, theoretical review of approaches to the study of the research problem.

Статья поступила в редакцию 15.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 15.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 196–201
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 196–201

Научная статья
УДК 316.477:621
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-196-201

МОДЕЛЬ И ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ КАРЬЕРНОГО РОСТА В МАШИНОСТРОЕНИИ

Алексей Юрьевич Крючин

Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, Москва, Россия, liteuniverse347@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается система психологических барьеров карьерного роста на машиностроительных предприятиях и их управляемое снижение через совмещение теоретической модели и прикладной диагностики. Высокая технологическая сложность, значимость безошибочного выполнения работ и иерархичная организация процессов усиливают личностные ограничения сотрудников и организационные препятствия, что замедляет внутренние назначения и ослабляет кадровый резерв инженерно-технических работников. Распространенные меры развития (тренинги, наставничество, публикация критериев) дают ограниченный эффект при отсутствии непрерывной оценки и увязки с управленческими метриками, поэтому планируется ввести связку трехуровневой модели «барьеры–индикаторы–интервенции» на индивидуальном, организационном и отраслевом уровнях с операционным диагностическим контуром «инструменты–агрегирование–матрица решений–метрики с обратной связью», что обеспечивает интеграцию психометрии, качественных данных и организационного скрининга с управленческими действиями и их регулярной проверкой по управленческим и производственным показателям. Такой подход укрепляет самоэффективность и прозрачность карьерных правил, повышает долю внутренних назначений и снижает повторяемость инцидентов в среде с высокой ценой ошибки.

Ключевые слова: карьерный рост, психологические барьеры; машиностроение, организационная культура, профессиональная идентичность, диагностика, психологическое сопровождение

Original article

MODEL AND DIAGNOSIS OF PSYCHOLOGICAL BARRIERS TO CAREER GROWTH IN MECHANICAL ENGINEERING

Alexey Yu. Kryuchin

University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovsky, Moscow, Russia, liteuniverse347@gmail.com

Abstract. The article examines the system of psychological barriers to career growth at machine-building enterprises and their controlled reduction through the combination of a theoretical model and applied diagnostics. High technological complexity, the importance of error-free execution of work and the hierarchical organization of processes reinforce the personal limitations of employees and organizational obstacles, which slows down internal appointments and weakens the talent pool of engineering and technical staff. Common development measures (trainings, mentoring, publication of criteria) have limited effect in the absence of continuous assessment and alignment with management metrics, therefore, it is planned to introduce a combination of a three–level model "barriers – indicators - interventions" at the individual, organizational and industry levels with the operational diagnostic contour "tools – aggregation – decision matrix – feedback metrics", which ensures the integration of psychometrics, qualitative data and organizational screening with management actions and their regular verification of management and production indicators. This approach strengthens self-efficacy and transparency of career rules, increases the proportion of internal appointments and reduces the recurrence of incidents in an environment with a high cost of error.

Keywords: career growth, psychological barriers; mechanical engineering, organizational culture, professional identity, diagnostics, psychological support

Введение

Современное машиностроение функционирует в условиях интенсивной трансформации, обусловленной технологическим прогрессом и цифровизацией производственных процессов, что изменяет требования к квалификации персонала. В этом контексте карьерное развитие сотрудников приобретает особую значимость как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятий. Однако на пути профессионального роста персонала возникают психологические препятствия, ограничивающие реализацию кадрового потенциала отрасли [7: с. 87–92].

К кадровым и организационным вызовам машиностроения в 2025 г. относятся устойчивый дефицит рабочей силы и инженерно-технических работников, рост конкуренции за специалистов внут-

© Крючин А.Ю., 2025

ри реального сектора и ослабление приверженности в производственных коллективах. По данным отраслевых обзоров, кадровый голод к концу 2024 г. фиксировали до 69 % промышленных предприятий на фоне исторически низкой безработицы 2,3–3,0 % и ускоренного старения занятости (доля работников 55 лет и старше вплотную подошла к 20–22 %, средний возраст поднялся к приблизительно 42–43 годам) [9: с. 1–5]. В машиностроении спрос на персонал вырос более чем на 50 % к докризисным уровням 2021 г., а задержки закрытия инженерно-управленческих позиций участились, что подтверждается отраслевыми сводками и аналитикой Центробанка о сдерживании выпуска из-за кадровых ограничений [13: с. 6]. На поведенческом уровне наблюдается снижение компонентов вовлеченности: по итогам всероссийского мониторинга 2025 г. суммарный индекс просел примерно на 5 п.п. (с 72 до 67 %), что связано с ростом рисков текучести и снижением готовности к внутренним назначениям [23]. Параллельно увеличивается доля компаний с ускоренной текучестью: свыше 50 % работодателей отмечают её рост, а в отдельных сегментах обрабатывающей промышленности показатель стабильно превышает 25 %, что усиливает нагрузку на наставничество и организационную социализацию и делает карьерные траектории менее устойчивыми [24]. В совокупности это усиливает проявление психологических барьеров карьерного роста – избегание расширенной ответственности, завышенную чувствительность к ошибкам и отказ от управленческих проб – в высокорисковой технологической среде, что обосновывает применяемую в статье связку трехуровневой модели «барьеры–индикаторы–интервенции» и операционного диагностического контура «инструменты–агрегирование–матрица решений–метрики с обратной связью» как опору для управляемой петли «диагностика–интервенция–проверка».

Постановка актуальной научной проблемы

Как было выяснено, индустрия испытывает кадровый дефицит, усложнение технологических процессов и давление на безошибочность выполнения работ, что усиливает психологические ограничения карьерного продвижения в производственных коллективах. Требуется теоретико-прикладная рамка, которая объясняет, как личностные установки, организационные нормы и отраслевые требования безопасности совместно формируют устойчивые барьеры перехода из экспертных ролей в управленческие позиции и каким образом эти барьеры диагностируются и снимаются без роста операционного риска и потери качества [25]. В качестве такой рамки планируется принять связку трех уровней анализа с общей матрицей «барьеры–индикаторы–интервенции». На индивидуальном уровне фиксируются устойчивые паттерны избегания ответственности и страха неудачи в условиях высокой цены ошибки, синдром самозванца на пороге расширения роли, когнитивная ригидность при внедрении новых технологий и дефицит навыков саморегуляции в высокострессовой среде [11: с. 125–130]. На организационном уровне барьеры воспроизводятся через непрозрачность критериев продвижения, слабость наставничества (включая управленческий менторинг), ограниченную горизонтальную мобильность, авторитарные стили управления и низкую безопасность ошибок, что снижает инициативность и готовность к управленческим пробам [14: с. 112–118]. На отраслевом уровне технологическая сложность, формализованные регламенты и риск-нетолерантность закрепляют норму «безошибочного исполнения», повышая психологическую стоимость перехода в роль с расширенной ответственностью и порождая отказ от внутренних назначений там, где ожидания к надежности максимальны [8: с. 45–58]. В концептуальном виде барьерные уровни с фактор-анализом приведены на рис. 1.

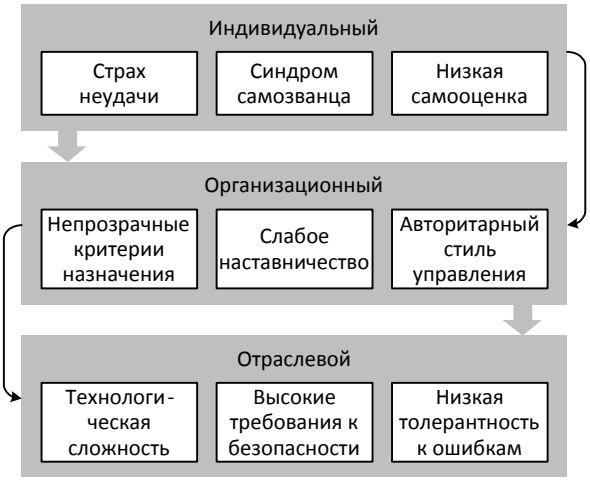

Рис. 1. Виды психологических барьеров карьерного роста

В этих условиях научная задача заключается в построении операционного диагностического контура, который соединяет психометрию (самоэффективность, страх неудачи, установки), качественные данные (интервью, фокус-группы, кейс-анализ переходов) и организационный скрининг (прозрачность критериев, зрелость наставничества, климат безопасности ошибок, внутренняя мобильность) в единую матрицу решений с привязкой к управленческим и производственным метрикам [15: с. 178–195]. Такая

конфигурация позволяет прослеживать механизмы закрепления барьеров от индивидуальной установки к организационной норме и отраслевой регуляции, задавая управляемую петлю «диагностика–интервенция–проверка» без снижения стандарта надежности и качества.

Предложения по методам решения научной проблемы

Для решения научной проблемы предлагаем применять следующие методы.

1. Диагностический контур: от измерения к управленческим решениям.

Вся работа строится на непрерывной диагностике психологических барьеров карьерного роста, охватывающей этапы от первичного измерения до управленческих решений. Диагностика начинается с проведения комплексного скрининга: используются шкалы самоэффективности, страха неудачи, опросники карьерного самоопределения, эмоционального выгорания, а также интервью и фокус-группы прямо внутри производственных циклов. Эти данные дополняются организационными индикаторами: анализируется прозрачность критериев назначения на руководящие роли, зрелость и частота наставничества, климат безопасности ошибок, доля внутренних назначений и интенсивность горизонтальных переводов [5: с. 119–140]. Последовательная схема диагностического контура оценки психологических барьеров карьерного роста приведена на рис. 2.

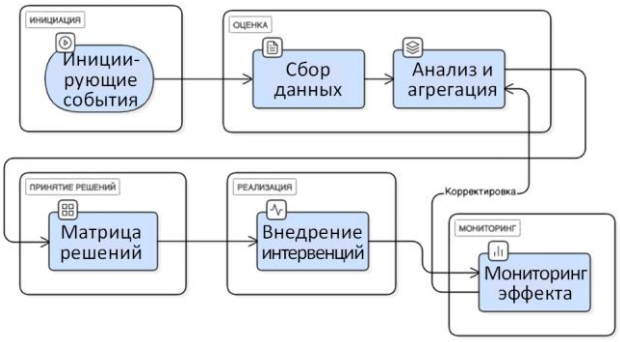

Рис. 2. Схема диагностического контура оценки психологических барьеров карьерного роста

Собранные результаты объединяются в единую матрицу, где каждому выявленному барьеру сразу ставится в соответствие наблюдаемый индикатор, конкретный триггер из рабочих ситуаций, предлагаемое управленческое решение и метрика для оценки эффекта в горизонте одного квартала [6: с. 234–249]. Например, если в цехе после внедрения новой линии резко растет страх неудачи и избегание лидерства, запускаются краткие когнитивно-поведенческие сессии по переоценке рисков, формируется карьерная карта участка и усиливается наставничество, прежде всего операционное. Измерение позволяет отслеживать задержки решений и управленческую пробу на сотрудника-кандидата за квартал, а аудит фиксирует рост предполагаемых внутренних назначений на местах без потери качества [20: с. 32–41].

Управленческие действия корректируются на основе динамики показателей. Если снижается индекс вовлеченности или нарастает текучесть, запускаются дополнительные развивающие задачи и расширяется горизонтальная мобильность между сменами. Оценка приверженности и баланса ответственности проводится по итогам квартального цикла, что позволяет своевременно реагировать на «узкие места» карьерного роста [18: с. 78–86]. Все этапы диагностики привязаны к реальным производственным событиям – запуску технологии, аудиту, закрытию вакансий, – что обеспечивает не только формальный учет барьеров, но и их проработку на уровне управленческих решений и командного развития.

В итоге диагностический контур формирует замкнутый цикл: от первичного измерения и выявления барьеров через управленческие интервенции до проверки результата по кадровым и операционным метрикам. Эта петля обеспечивает не только устранение конкретных препятствий, но и формирование среды, в которой карьерные перемещения становятся более устойчивыми, а управленческие пробы – более безопасными для сотрудников и организации в целом [10: с. 658–675]. Закономерности выявления и оценки каждого типа психологических барьеров в карьере сотрудников машиностроительной отрасли отражены в таблице.

Таблица

Сопоставление барьеров и инструментов диагностики

Вид психологического барьера	Инструменты диагностики
Страх неудачи, избегание ответственности	Психометрические шкалы страха неудачи, опросники по самоэффективности, тесты на мотивацию, интервью
Синдром самозванца	Глубинные интервью, кейс-методы, аналитика самооценки
Низкая самооценка, когнитивная ригидность	Психометрия, шкалы эмоционального выгорания, наблюдение, интервью
Непрозрачные критерии продвижения	Организационный скрининг процедур, анализ корпоративной документации

Окончание таблицы

Вид психологического барьера	Инструменты диагностики
Слабое наставничество	Опросы сотрудников, фокус-группы, оценка программ наставничества
Авторитарный стиль управления	Обратная связь, интервью, анализ климатических опросов
Ограниченная мобильность и возможности роста	Анализ кадровых потоков, HR-статистика внутренней мобильности
Высокая технологическая сложность	Оценка квалификации, мониторинг ошибок и инцидентов
Высокие требования к безопасности	Анализ нормативной документации, обследование производственных условий
Низкая толерантность к ошибкам	Информационные системы учета ошибок, мониторинг корпоративных культур

2. Привязка к трехуровневой модели: как снимать барьеры адресно.

На индивидуальном уровне фокус смещается на снижение страха неудачи и синдрома самозванца, развитие самоэффективности и гибкости решений в условиях неполной информации; это достигается через краткие когнитивно-поведенческие протоколы, карьерное консультирование и тренировки принятия решений в реалистичных производственных сценариях. На организационном уровне упорядочивается «право на ошибку» как элемент безопасности и обучения, формализуются критерии карьерного продвижения и вводится «карьерная карта» для каждого участка, укрепляется наставничество в двух контурах – техническом и управленческом, а также создаются «шаги-мосты» для мягкого входа в руководящие роли через временные назначения и кросс-сменные задачи [2: с. 55–60]. На отраслевом уровне регулярные сценарные учения и стандартизированные разборы без обвинений формируют практику «извлечения уроков из инцидентов», позволяя снижать чувствительность к ошибкам и одновременно сохранять высокий стандарт надежности.

Диагностика запускается до и после ключевых производственных событий – запуска новой линии, внедрения технологии, проведения аудита, – чтобы фиксировать динамику барьеров в «узловые точки». Психометрические шкалы самоэффективности, страха неудачи и установок к лидерству дополняются полуструктурированными интервью и фокус-группами, а также скринингом организационных параметров: прозрачности критериев, зрелости наставничества, климата безопасности ошибок, доли внутренних назначений и частоты горизонтальных переводов [4: с. 4–17]. Собранные данные агрегируются в единую матрицу, где каждому барьеру ставятся в соответствие наблюдаемые индикаторы, вероятные триггеры, конкретное вмешательство, владелец решения и целевая метрика на квартальном горизонте. Управленческие действия валидируются на связке кадровых метрик и операционных показателей: прицельно отслеживаются рост доли внутренних назначений, сокращение времени закрытия ключевых позиций, снижение повторяемости инцидентов и стабилизация качества по результатам проверок.

Логика «управляемости без потери надежности» реализуется через локализацию решений по участкам и сменам, привязку гипотез и интервенций к производственным событиям и отчетным циклам, а также через перевод ошибок из санкционного поля в учебное. В сменном контуре с ускоренной текучестью последовательный запуск «карьерной карты», кросс-сменных задач и двухконтурного наставничества стабилизирует распределение ответственности, повышает прозрачность правил и снижает отказ от управленческих проб. В инженерных подразделениях с высокой чувствительностью к ошибкам сценарные учения и «песочницы» управленческих решений снижают психологическую цену расширения роли, сохраняя контроль качества и безопасность. На уровне предприятия квартальная петля «диагностика–интервенция–проверка» обеспечивает последовательность: барьер фиксируется индикаторами, вмешательство настраивается под конкретный цех, результат проверяется на кадровых и производственных метриках, после чего контур коррекции замыкается в новую итерацию. Такая организация работы интегрирует персональную и организационную психологию в технологический цикл, что позволяет ускорять внутренние назначения, укреплять самоэффективность и удержание инженерно-технических работников без снижения стандарта надежности и качества производства.

Заключение

1. Актуальность проблемы. Проблематика психологических барьеров карьерного роста в машиностроении в современных условиях становится еще более значимой: при сохраняющемся кадровом дефиците и возрастающих требованиях к технологической надежности любые внутренние препятствия, мешающие сотрудникам переходить к более ответственным ролям и успешно интегрироваться в управленческие практики, приводят к системным потерям для предприятий и слабому формированию кадрово-

го резерва. Повышается риск текучести, нарастает нагрузка на наставничество и лояльных специалистов, тормозится профессиональное обновление и снижение вовлеченности, что подтверждается как отраслевыми сводками, так и результатами корпоративных мониторингов последних лет.

2. Роль модельной диагностики. Тема исследования играет роль интеллектуального моста между психологией, управлением персоналом и отраслевой спецификой, позволяя описать механизмы сопротивления карьерным изменениям и наметить направления для целенаправленного вмешательства на всех уровнях организации.

3. Стратегическая необходимость. Сформированный концепт включает систематизацию типовых барьеров и методов их диагностики, конструирует логические связи с производственными событиями, структурирует управленческие решения и связывает их с реальными кадровыми метриками. Это не готовая практика, а концептуальная платформа, которую предстоит апробировать – тем самым она задает маршрут дальнейших шагов по преодолению внутренних ограничений и формированию более сильного кадрового потенциала машиностроения.

Список источников

1. Аргашокова О.И. Проблемы управления мотивацией персонала // Социально-гуманитарные технологии. 2020. № 4 (16). С. 23–31.

2. Васина Н.В., Бучацкая М.В., Капранова М.В. Психологическое содействие карьерному росту субъекту труда в процессе профессионального становления // Человеческий капитал. 2014. № 11 (71). С. 55–60.

3. Гордеева Е.В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 11–1 (69). С. 226–229.

4. Дёмин А.Н., Седых А.Б. Адаптация методики для изучения карьерного самоопределения личности // Человек. Сообщество. Управление. 2013. № 4. С. 4–17.

5. Дёмин А.Н. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения // Российский психологический журнал. 2017. Т. 14, № 2. С. 119–140.

6. Ермолаева Е.П. Методы диагностики и преодоления психологических барьеров при смене профессии // Психология профессиональной деятельности. 2006. С. 234–249.

7. Зайцева В.А. Психологические барьеры как фактор профессионального роста // Вестник психологии. 2012. № 3. С. 87–92.

8. Кобылаш И.Г. Карьерные ловушки и иллюзии: проблемы и решения для современного профессионального роста // Психология труда и организационная психология. 2024. № 2. С. 45–58.

9. Лола И.С., Асосков Д.Г., Рахимова А.Д., Усов У.А. Машиностроение: ключевые тренды 2024 года // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2025.

10. Мараица Л.В. Социально-психологические ресурсы развития карьеры сотрудника организации // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2024. Т. 21, № 4. С. 658–675.

11. Осипова А.А. К вопросу о стратегиях преодоления психологических барьеров // Педагогическое образование в России. 2014. № 8. С. 125–130.

12. Российские предприятия пересматривают способы удержания рабочих // Ведомости. 2024. URL: https://www.vedomosti.ru/ideas/personnel/articles/2024/12/12/1081121-rossiiskie-predpriyatiya-peresmatrivayut-sposobi-uderzhaniya-rabochih (дата обращения: 16.09.2025).

13. Тренды машиностроения в России: вызовы и возможности 2024 года // ANCOR. 2024. URL: https://ancor.ru/press/ insights/trendy-mashinostroeniya-v-rossii-vyzovy-i-vozmozhnosti-2024-goda/ (дата обращения: 16.09.2025).

14. Ульянова А.А. Понятие психологического барьера и его виды // Психология и педагогика. 2018. № 4. С. 112–118.

15. Fernandez S.B., Schlechter A.L. Perceptual Facilitators for and Barriers to Career Progression // Journal of Career Development. 2021. Vol. 48, № 2. P. 178–195.

16. Бочарова Н.Ю. Мотивация и профессиональное выгорание на современном предприятии // Вестник психологии и педагогики. 2023. № 1. С. 45–52.

17. Иванова А.А., Петрова Е.В. Роль психологической поддержки в развитии карьеры // Психологический журнал. 2022. Т. 43, № 3. С. 100–112.

18. Смирнов П.В. Управление мотивацией и карьерными стратегиями в промышленности // Журнал управления. 2021. № 6. С. 78–86.

19. Кириллов А.И. Диагностика профессионального самоопределения и карьерного роста // Психология труда. 2020. № 4. С. 55–65.

20. Соловьева М.В. Наставничество как фактор мотивации и развития персонала // Управление персоналом. 2019. № 2. С. 32–41.

21. Обзор: В 2025 году темпы роста в машиностроении замедляются // РИА Рейтинг. 2024. URL: https://riarating.ru/ macroeconomics/20241216/630274541.html (дата обращения: 20.09.2025).

22. Результаты всероссийского мониторинга вовлеченности персонала // RBC. 2025. URL: https://companies.rbc.ru/news/ CJMMPEmNBd/rezultatyi-vserossijskogo-monitoringa-vovlechennosti-personala/ (дата обращения: 20.09.2025).

23. Текучка кадров в 2025 году: причины, последствия и решения // EasyDocs. 2025. URL: https://easydocs.ru/blog/ tpost/im80nunuk1-tekuchka-kadrov-v-2025-godu-prichini-pos (дата обращения: 20.09.2025).

24. Дефицит кадров в России в 2025 году: что делать бизнесу? // Sequoia-service. 2025. URL: https://sequoia-service.ru/tpost/ju7rjvmtp1-defitsit-kadrov-v-rossii-2025-chto-delat (дата обращения: 20.09.2025).

25. Вовлеченность персонала в России в 2025 году: результаты всероссийского исследования // ЭкоПСИ. 2025. URL: https://www.ecopsy.ru/insights/vovlechennost-personala-v-rossii-v-2025-godu-rezultaty-vserossiyskogo-issledovaniya/ (дата обращения: 20.09.2025).

References

1. Argashokova O.I. Problems of Staff Motivation Management // Social and Humanitarian Technologies. 2020. No. 4 (16). P. 23–31. (In Russ.).

2. Vasina N.V., Buchatskaya M.V., Kapranova M.V. Psychological Assistance for Career Growth of a Worker in the Process of Professional Development // Human Capital. 2014. No. 11 (71). P. 55–60. (In Russ.).

3. Gordeeva E.V. Motivation as a Crucial Factor in Improving the Efficiency of an Organization's Human Resource Management System // Economics and Business: Theory and Practice. 2020. No. 11–1 (69). P. 226–229. (In Russ.).

4. Dyomin A.N., Sedykh A.B. Adaptation of a Methodology for Studying Personal Career Self-Determination // Man. Community. Management. 2013. No. 4. P. 4–17. (In Russ.).

5. Dyomin A.N. Standardization of the Methodology for Measuring Career Self-Determination // Russian Psychological Journal. 2017. Vol. 14, No. 2. P. 119–140. (In Russ.).

6. Ermolaeva E.P. Methods of Diagnosing and Overcoming Psychological Barriers in Changing a Profession // Psychology of Professional Activity. 2006. P. 234–249. (In Russ.).

7. Zaitseva V.A. Psychological Barriers as a Factor of Professional Growth // Bulletin of Psychology. 2012. No. 3. P. 87–92. (In Russ.).

8. Kobylash I.G. Career Traps and Illusions: Problems and Solutions for Modern Professional Growth // Psychology of Labor and Organizational Psychology. 2024. No. 2. P. 45–58. (In Russ.).

9. Lola I.S., Asoskov D.G., Rakhimova A.D., Usov U.A. Mechanical Engineering: Key Trends in 2024 // ISIEZ HSE. 2025. (In Russ.).

10. Maraitsa L.V. Socio-psychological Resources for the Career Development of an Organization's Employee // Psychology. Journal of the Higher School of Economics. 2024. Vol. 21, No. 4. P. 658–675. (In Russ.).

11. Osipova A.A. On the Strategies for Overcoming Psychological Barriers // Pedagogical Education in Russia. 2014. No. 8. P. 125–130. (In Russ.).

12. Russian enterprises are reconsidering ways to retain workers // Vedomosti. 2024. URL: https://www.vedo-mosti.ru/ideas/personnel/articles/2024/12/12/1081121-rossiiskie-predpriyatiya-peresmatrivayut-sposobi-uderzhaniya-rabochih (accessed: 16.09.2025). (In Russ.).

13. Trends in Mechanical Engineering in Russia: Challenges and Opportunities in 2024 // ANCOR. 2024. URL: https://ancor.ru/press/in-sights/trendy-mashinostroeniya-v-rossii-vyzovy-i-vozmozhnosti-2024-goda/ (accessed: 16.09.2025). (In Russ.).

14. Ulyanova, A.A. The Concept of Psychological Barrier and Its Types // Psychology and Pedagogy. 2018. No. 4. P. 112–118. (In Russ.).

15. Fernandez S.B., Schlechter A.L. Perceptual Facilitators for and Barriers to Career Progression // Journal of Career Development. 2021. Vol. 48, № 2. P. 178–195.

16. Bocharova N.Yu. Motivation and Professional Burnout in a Modern Enterprise // Bulletin of Psychology and Pedagogy. 2023. No. 1. P. 45–52. (In Russ.).

17. Ivanova A.A., Petrova E.V. The Role of Psychological Support in Career Development // Psychological Journal. 2022. Vol. 43, No. 3. P. 100–112. (In Russ.).

18. Smirnov P.V. Managing Motivation and Career Strategies in Industry // Management Journal. 2021. No. 6. P. 78–86. (In Russ.).

19. Kirillov A.I. Diagnostics of Professional Self-Determination and Career Growth // Labor Psychology. 2020. No. 4. P. 55–65. (In Russ.).

20. Solovyova M.V. Mentoring as a Factor of Motivation and Staff Development // Human Resource Management. 2019. No. 2. P. 32–41. (In Russ.).

21. Overview: In 2025, the growth rate in mechanical engineering is slowing down // RIA Rating. 2024. URL: https://riarating.ru / macroeconomics/20241216/630274541.html (accessed: 09.20.2025). (In Russ.).

22. Results of the All-Russian monitoring of staff engagement // RBC. 2025. URL: https://companies.rbc.ru/news / CJMMPEmNBd/rezultatyi-vserossijskogo-monitoring-vovlechennosti-personala/ (accessed: 09.20.2025). (In Russ.).

23. Staff turnover in 2025: causes, consequences and solutions // EasyDocs. 2025. URL: https://easydocs.ru/blog/tpost/im80nunuk1-tekuchka-kadrov-v-2025-godu-prichini-pos (accessed: 09.20.2025). (In Russ.).

24. Staff Shortage in Russia in 2025: What Should Businesses Do? // Sequoia-service. 2025. URL: https://sequoia-service.ru/tpost/ju7rjvmtp1-defitsit-kadrov-v-rossii-2025-chto-delat (accessed: 09.20.2025). (In Russ.).

25. Staff Engagement in Russia in 2025: Results of a National Survey // EcoPSI. 2025. URL: https://www.ecopsy.ru/insights/vovlechennost-personala-v-rossii-v-2025-godu-rezultaty-vserossiyskogo-issledovaniya/ (accessed: 09.20.2025). (In Russ.).

Информация об авторе

А.Ю. Крючин – аспирант кафедры психологии.

Information about the author

A.Yu. Kryuchin is a PhD student.

Статья поступила в редакцию 20.09.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 20.09.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 202–208
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 202–208

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-202-208

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СПОРТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Татьяна Васильевна Кригина

Управление по обеспечению участия в Олимпийских спортивных мероприятиях Олимпийского комитета России, Москва, Россия, t.krigina@olympic.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме повышения эффективности управленческой деятельности руководителей спортивных организаций в ситуации неопределенности. В ней представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязи толерантности к неопределенности и типологических особенностей личности руководителей, стилей принятия управленческих решений. Были опрошены 156 руководителей спортивных организаций в возрасте от 41 года до 62 лет со стажем управленческой деятельности от 10 до 20 лет. Изучались: уровень толерантности к неопределенности (шкала Д. МакЛейна (MSTAT-1) в адаптации Е.Г. Луковицкой и Е.Н. Осина); типологические особенности руководителей (методика Е.П. Ильина); коммуникативно-лидерские способности (методика В.И. Андреева) и стили принятия управленческих решений (методика А.В. Карпова). Выявлено, что толерантность к неопределенности взаимосвязана с инноваторскими чертами личности руководителей, их стремлением к нововведениям и инновациям, их лидерским и творческим потенциалом. Установлено, что избегание неопределенности является источником маргинального стиля принятия управленческих решений, при котором наблюдается уклонение от ответственности, склонность не брать на себя инициативу, а четко следовать привычным и проверенным нормам и правилам. Сделан вывод о том, что в современном мире, характеризующемся политической нестабильностью, отсутствием возможности четкого прогнозирования развития ситуаций и событий, толерантность к неопределенности может рассматриваться в качестве профессионально важного качества личности руководителя спортивной организации, связанного с такими характеристиками его управленческой деятельности, как эвристичность, стремление к инновациям, внедрению новых технологий в тренировочный процесс, готовность к нестандартному решению возникающих проблем.

Ключевые слова: толерантность к неопределенности, типологические особенности управленческой деятельности, коммуникативно-лидерские качества, стили принятия управленческих решений, руководители спортивных организаций

Original article

THE RELATIONSHIP BETWEEN TOLERANCE TO UNCERTAINTY AND THE CHARACTERISTICS OF THE MANAGEMENT ACTIVITIES OF MODERN SPORTS ORGANIZATION LEADERS

Tatyana V. Krigina

Department for Participation in Olympic Sports Events of the Russian Olympic Committee, Moscow, Russia, t.krigina@olympic.ru

***Abstract*.** The article is devoted to the problem of increasing the effectiveness of managerial activities of the heads of sports organizations in a situation of uncertainty. It presents the results of an empirical study on the relationship between tolerance to uncertainty and typological personality traits of managers, as well as styles of making management decisions. 156 heads of sports organizations aged from 41 to 62 years with 10 to 20 years of management experience were surveyed. The following were studied: the level of tolerance to uncertainty (D. McLain's scale (MSTAT-1) adapted by E.G. Lukovitskaya and E.N. Osin); typological traits of managers (E.P. Ilyin's method); communicative and leadership skills (V.I. Andreev's method) and styles of making management decisions (A.V. Karpov's method). It was found that tolerance for uncertainty is correlated with the innovative personality traits of managers, their desire for innovation, and their leadership and creative potential. It was established that uncertainty avoidance is the source of a marginal management decision-making style, characterized by a shirking of responsibility and a tendency to avoid taking initiative, instead strictly following familiar and proven norms and rules. It was concluded that in a modern world characterized by political instability and the inability to clearly predict the development of situations and events, tolerance for uncertainty can be considered as a professionally important personality trait for the head of a sports organization, associated with such managerial characteristics as heuristics, a desire for innovation, the introduction of new technologies into the training process, and a willingness to find innovative solutions to emerging problems.

Keywords: tolerance to uncertainty, typological features of management activity, communication and leadership qualities, management decision-making styles, heads of sports organizations

© Кригина Т.В., 2025

Одной из центральных характеристик современного мира является всеобъемлющая неопределенность, которая становится ключевым принципом нового мироустройства [6]. Переход от восприятия мира как стабильного, упорядоченного, предсказуемого к пониманию его быстротечности, сложности, неоднозначности, непредсказуемости обусловил актуализацию проблем поведения человека в ситуации неопределенности [16], признаками которой выступают противоречивость и недостаточность информации, непредсказуемость и многовариативность развития событий, невозможность прогнозировать свое поведение и предвидеть свое будущее, рассогласование субъективного восприятия ситуации и понимания поведения других людей [4].

В современном междисциплинарном дискурсе широко обсуждаются проблемы управления в ситуации неопределенности и нестабильности [13]. Отмечается, что от принятия решения руководителями организаций во многом зависит эффективность их функционирования [10] и благополучие работников [9]. Подчеркивается, что ситуация неопределенности предъявляет новые требования к руководителям [10], что обладание ими высоким уровнем развития метакомпетенций становится необходимым условием достижения успеха в их управленческой деятельности [2].

Теоретический анализ показал, что, несмотря на единство взглядов исследователей о необходимости формирования у современных руководителей метакомпетенций, по поводу состава таких компетенций, их структуры, содержания единой точки зрения еще не выработано [2].

Тем не менее считается, что одним из качеств личности современного руководителя, отражающего его метакомпетенции, является толерантность к неопределенности [3].

В психологии проблемы толерантности к неопределенности широко обсуждаются в связи с необходимостью выявления не только её сущности, содержания и структуры, но и роли в жизни современного человека, её влияния на процессы его адаптации, социализации и профессионализации [8]. Несмотря на то, что толерантность к неопределенности изучается уже с середины прошлого столетия, в современной психологии нет единой точки зрения на психологическую природу данного феномена, его взаимосвязь с адаптивными способностями личности, успешностью, психологическим благополучием, эмоциональной комфортностью. Существуют достаточно противоречивые данные о роли толерантности к неопределенности в развитии личности современного человека.

Толерантность к неопределенности рассматривается как черта личности, необходимая для совладания с вызовами современности [1], как личностный ресурс современного человека [11], позволяющий справляться с многомерными стрессами и стрессовыми ситуациями [8].

Выявлена положительная связь толерантности к неопределенности с профессиональной идентичностью [14], отрицательная – с синдромом эмоционального выгорания [7], симптомами тревожности [16]. Однако существуют и другие сведения: например, отмечается, что не толерантность, а интолерантность к неопределенности может гарантировать психологическое благополучие современного человека [3], его адекватное поведение [15], стабильность и психологический комфорт [12].

Проблема толерантности/интолерантности к неопределенности имеет особую значимость в отношении управленческой деятельности руководителей спортивных организаций, функционирующих сейчас в крайне сложной геополитической обстановке, обусловленной стремлением недружественных стран к развалу российского олимпийского движения и спорта в России. От стратегических решений руководителей спортивных организаций зависит эффективность реализации государственной политики, направленной на недопущение такого развала, дальнейшее развитие спорта, внедрение физической культуры в повседневную жизнь населения страны, достижение высоких спортивных результатов.

В связи с вышеизложенным было проведено исследование, целью которого стало выявление характера взаимосвязи толернатности к неопределенности и особенностей управленческой деятельности руководителей современных спортивных организаций.

Методы

Исследование осуществлялось с помощью бланковых методик. Были отобраны: 1) шкала толерантности к неопределённости Д. МакЛейна (MSTAT-1) в адаптации Е.Г. Луковицкой и Е.Н. Осина; 2) каскадная самооценка хозяйственного руководителя в модификации Е.П. Ильина; 3) методика оценки коммуникативно-лидерских способностей (В.И. Андреев); 4) стили принятия управленческих решений А.В. Карпова.

Всего в исследовании приняли участие 156 руководителей спортивных организаций в возрасте от 41 года до 62 лет со стажем управленческой деятельности от 10 до 20 лет.

Статистические методы исследования включали в себя комплект описательной статистики с использованием рангового корреляционного анализа.

Результаты и их обсуждение

В процессе исследования типологических особенностей руководителей спортивных организаций было выявлено, что большинство из них обладают чертами личности руководителя-организатора, руководителя-общественника и руководителя-снабженца (рис. 1).

Рис. 1. Оценка руководителями спортивных организаций разных видов управленческой деятельности, балл

Многие руководители при ответе на вопрос о том, чем бы они хотели заниматься, высшими баллами отмечали такие варианты, как организовывать, управлять, руководить, проводить совещания, обучать, давать советы, и в меньшей степени они готовы радикально что-то менять в организации, выявлять новые проблемы, искать новые методы их решения.

Вместе с тем результаты исследования коммуникативно-лидерских качеств личности испытуемых свидетельствуют о достаточно высоком управленческом потенциале многих современных руководителей спортивных организаций (рис. 2).

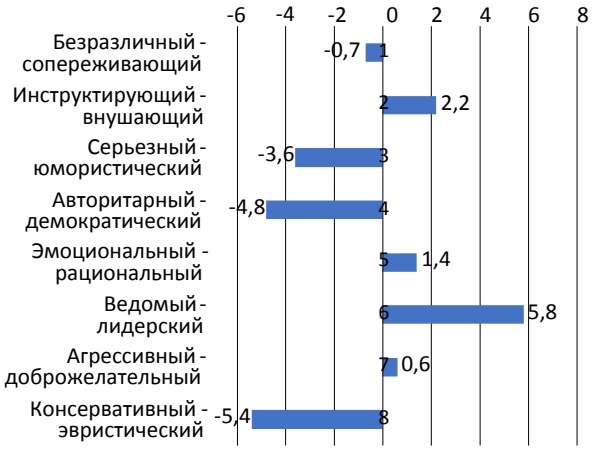

Рис. 2. Показатели коммуникативно-лидерских качеств современных руководителей спортивных организаций, балл

Многие руководители характеризуются все-таки больше консервативными взглядами, чем эвристическими способностями, авторитарностью, чем стремлением к демократическим отношениям, серьезностью, чем обладанием чувством юмора. Однако они умеют рационально подходить к управленческой деятельности и в большей степени руководствуются рассуждениями, чем эмоциями, проявляя лидерские качества и умения внушать, воздействовать на людей.

Преобладающим стилем принятия решений в общей исследовательской выборке является авторитарный стиль 28,20 % (рис. 3).

Рис. 3. Процентное распределение испытуемых по преобладающим стилям принятия управленческих решений, %

Несмотря на сменившиеся управленческие приоритеты, около трети всех респондентов, чей стаж профессиональной управленческой деятельности превышает 10 лет, придерживаются устоявшихся авторитарных и патерналистских традиций в управлении и принятии решений. Они жестко контролируют своих подчиненных и, обладая высокой мотивацией достижения, предпочитают руководствоваться ориентацией на себя при решении возникающих проблем.

Следует при этом уточнить, что процентное распределение респондентов, принявших участие в нашем исследовании, по преобладающим стилям принятия управленческих решений отнюдь не однозначно.

Так, достаточно большой процент (24,96 %) руководителей современных спортивных организаций придерживаются реализаторского стиля принятия решений. Стремясь к высоким достижениям, такие руководители предъявляют к себе завышенные требования и стремятся реализовать свой потенциал для решения возникающих проблем.

Однако чуть меньшее, но достаточно большое количество опрошенных руководителей (20,57 %) характеризуются преобладанием маргинального стиля принятия решений, при котором наблюдается стремление руководствоваться приказами «сверху»,

не проявлять инициативу и не брать на себя ответственность за принятые решения.

Исследование особенностей и уровня развития толерантности к неопределенности у современных руководителей спортивных организаций свидетельствует о том, что практически одинаковое количество респондентов обладают как принятием, так и избеганием неопределенных, сложных ситуаций в профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

Результаты корреляционных анализов позволяют выделить объективно существующие взаимосвязи между показателями толерантности к неопределенности и особенностями управленческой деятельности руководителей спортивных организаций.

Так, выявлены тесные корреляционные связи между такими чертами личности руководителя, как инноватор, и всеми показателями толерантности к неопределенности (табл. 1).

Тот руководитель, кто позитивно относится ко всему новому, кто стремится к принятию нестандартных решений и не избегает сложных управленческих проблем, обладает способностью к инновациям, внедрению новых технологий в процесс обучения и воспитания юных спортсменов.

Руководитель с организаторскими способностями и склонностями, как правило, избегает ситуаций неопределенности ($r^s = 0,454$; $p < 0,001$), как и руководитель-снабженец ($r^s = 0,414$; $p < 0,001$), руководитель-штабной работник ($r^s = 0,517$; $p < 0,001$), и руководитель-контролер ($r^s = 0,559$; $p < 0,001$).

Отметим, что в целом взаимосвязи показателей отношения к новому и типологических особенностей личности руководителей имеют в основном положительную направленность, однако между данными показателями зафиксирована отрицательная корреляционная связь, причем, на статистически достоверном уровне только в отношении таких типов личности руководителей, как снабженец ($r^s = – 0,297$; $p < 0,05$), штабной работник ($r^s = – 0,213$; $p < 0,05$) и контролер ($r^s = – 0,223$; $p < 0,05$).

Корреляционные связи выявлены и между показателями коммуникативно-лидерских качеств личности руководителей и уровнем их толерантности к неопределенности (табл. 2).

Руководители с позитивным отношением к новому обладают эвристичностью ($r^s = – 0,224$; $p < 0,05$), склонностью не к агрессии, а, напротив, к доброжелательному отношению к сотрудникам ($r^s = – 0,288$; $p < 0,05$).

С показателями авторитарности-демократичности статистически достоверные связи не обнаружены.

Однако на уровне тенденций, основываясь на направленности корреляционных связей, можно говорить о том, что более авторитарные руководители все-таки стремятся к избеганию неопределенности, а демократичные – к её принятию.

Наибольшее количество связей было зафиксировано между показателями толерантности к неопределенности и стилями принятия управленческих решений (табл. 3).

Таблица 1

Корреляционные связи между показателями толерантности к неопределенности и типологическими особенностями руководителей спортивных организаций

Тип руководителя	Показатели				
	Позитивное отношение к новому	Отношение к сложным профессиональным проблемам	Отношение к ситуациям неопределенности	Принятие ситуаций неопределенности	Избегание неопределенности
Организатор	0,124	0,201*	-0,113	-0,197	0,454***
Общественник	0,119	-0,204*	0,048	-0,103	0,003
Снабженец	-0,297*	0,337**	0,001	-0,439***	0.414***
Дипломат	0,168	0,216*	0,102	0,033	0,059
Воспитатель	0,057	0,228*	0,017	0,058	0,096
Инноватор	0,584***	0,494***	0,391**	0,519***	-0,333**
Мыслитель	0,505***	0,682***	0,324*	0,311*	-0,296*
Штабной работник	-0,213*	-0,206*	-0,001	-0,441***	0,517***
Кадровик	0,005	0,077	0,035	-0,032	0,104
Контролер	-0,223*	-0,034	-0,024	-0,499***	0,559***

Примечание – * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Таблица 2

Корреляционные связи между показателями толерантности к неопределенности и коммуникативно-лидерскими качествами личности руководителей спортивных организаций

Качества руководителя	Показатели				
	Позитивное отношение к новому	Отношение к сложным профессиональным проблемам	Отношение к ситуациям неопределенности	Принятие ситуаций неопределенности	Избегание неопределенности
Консервативный	-0,224*	-0,393**	-0,194*	-0,512***	0,661***
Авторитарный	0,040	-0,078	-0,122	-0,142	0,116
Серьезный	-0,056	-0,066	-0,015	-0,109	0,336**
Инструктирующий	0,000	0,102	0,110	0,171	0,219*
Безразличный	-0,073	-0,097	-0,154	-0,142	0,111
Эмоциональный	-0,039	-0,100	-0,142	-0,167	-0,000
Ведомый	-0,174	-0,206*	-0,236*	-0,166	0,113
Агрессивный	-0,288*	-0,025	-0,091	-0,419***	0,338**

Примечание – * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Таблица 3

Корреляционные связи между показателями толерантности к неопределенности и стилем принятия управленческих решений руководителей спортивных организаций

Стиль руководителя	Показатели				
	Позитивное отношение к новому	Отношение к сложным профессиональным проблемам	Отношение к ситуациям неопределенности	Принятие ситуаций неопределенности	Избегание неопределенности
Авторитарный	0,020	-0,199*	-0,193*	-0,187*	0,292*
Маргинальный	-0,773***	-0,811***	-0,808***	-0,635***	0,601***
Ситуационный	0,021	0,179*	0,276*	0,362**	-0,211*
Реализаторский	0,309*	0,299*	0,393***	0,304*	-0,366**
Попустительский	-0,323**	-0,512***	-0,212*	-0,236*	0,446***

Примечание – * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Так, чем выше показатели склонности руководителя к маргинальному стилю принятия решений, стремления переложить ответственность на вышестоящее руководство, не проявлять никаких инициатив, тем ниже показатели отношения такого руководителя ко всему новому ($r^S = – 0,773$; $p < 0,001$), отношения к сложным управленческим задачам ($r^S = – 0,811$; $p < 0,001$), тем выше неприятие ситуаций неопределенности ($r^S = 601$; $p < 0,001$), нежелание и неспособность преодолевать трудные ситуации ($r^S = – 0,808$; $p < 0,001$).

Эмпирические данные, полученные в процессе исследования, во многом согласуются с данными, полученными другими авторами [5], что свидетельствует о взаимосвязи толерантности к неопределенности и стилей принятия решений современными руководителями.

Заключение

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что в современном мире, характеризующемся политической неопределенностью, неоднозначностью и нестабильностью, отсутствием возможности четкого прогнозирования развития ситуаций и событий, одним из профессионально важных качеств руководителей спортивных организаций является толерантность к неопределенности, отражающая, помимо принятия, а не избегания непредсказуемых и сложных ситуаций, их способность быстро ориентироваться в изменяющемся мире, стремление внедрять новые технологии в процессы спортивной подготовки, готовность реализаторски подходить к решению возникающих проблем.

Список источников

1. Жукова И.А. Роль толерантности к неопределенности в совладании с вызовами в «эпоху перемен» // Вестник Московского международного университета. 2025. № 1 (5). С. 45–48.

2. Каменева Т.Н., Шевырев В.А., Шихгафизов П.Ш. Метакомпетенции как ключевой фактор индивидуальной и командной эффективности // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2024. Т. 14, № 2. С. 212–223. https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-2-212-223

3. Климова Е.М., Брыкина Т.А. Взаимосвязь толерантности к неопределенности и стиля принятия решения руководителей коммерческих организаций // Человеческий капитал. 2023. № 5 (173). С. 290–294. doi:10.25629/HC.2023.05.30

4. Ковальчук Д.Ф., Гребенникова В.М., Бонкало Т.И. Признаки и основные характеристики ситуации неопределенности: систематический обзор // Обзор педагогических исследований. Психологические науки. 2023. Т. 5, № 1. С. 185–191.

5. Куценко Д.А., Гусейнов А.Ш. Взаимосвязь толерантности к неопределенности с особенностями принятия решений спортсменами // Материалы ежегодной отчетной научной конференции аспирантов и соискателей Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма. 2023. № 1. С. 120–123.

6. Леонтьев Д.А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности // Психологические исследования. 2015. Т. 8, № 40. doi:10.54359/ps.v8i40.555

7. Макарова Е.Ю., Киселева Н.А.Толерантность к неопределенности и синдром эмоционального выгорания педагогов // Вестник Псковского государственного университета. Сер. «Психолого-педагогические науки». 2023. Вып. 17. С. 34–40.

8. Одинцова М.А., Радчикова Н.П., Сорокова М.Г. Шкала реагирования на неопределенность: инструмент оценки взаимодействия подростков с многомерным стрессом // Клиническая и специальная психология. 2024. Т. 13, № 2. С. 106–128.

9. Осипов В.А., Красова Е.В., Вичковский Н.А. Современные подходы к стратегическому управлению на предприятии в условиях неопределенности // Лидерство и менеджмент. 2022. Т. 9, № 4. С. 1015–1032. doi:10.18334/lim.9.4.116639

10. Проказина Н.В. Управление в условиях неопределенности: новые подходы к развитию управленческой культуры // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Т. 17, № 5. С. 80–97. doi:10.22394/2071-2367-2022-17-5-80-97

11. Сачкова М.Е., Семенова Л.Э. Толерантность к неопределенности и суеверность как личностные ресурсы решения социальных проблем учащейся молодежью // Психолого-педагогические исследования. 2024. Т. 16, № 1. С. 3–20. doi:10.17759/psyedu.2024160101

12. Тхостов А.Ш., Нелюбина А.С., Разлуцкий А.А. [и др.] Апробация русскоязычной версии «Шкалы интолерантности к неопределенности (IUS)» // Теоретическая и экспериментальная психология. 2022. Т. 15, № 4. С. 43–59. doi:10.24412/2073-0861-2022-4-43-59

13. Чурсин А.А., Чупина Ж.С. Основные подходы к созданию методологии управления проектной деятельностью в условиях неопределенности в целях обеспечения технологической независимости приоритетных отраслей экономики России // Экономическая безопасность. 2024. Т. 7, № 6. С. 1447–1460. doi:10.18334/ecsec.7.6.121264

14. Rozina I., Malaniuk N., Kalyniuk A. [et al.] Tolerance to uncertainty as a factor in the development of higher education students' professional identity // Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2024. Vol. 5, № 4. e24080 p. doi:10.51798/sijis.v5i4.881

15. Stephens G.C., Lazarus M.D., Sarkar M. [et al.] Identifying validity evidence for uncertainty tolerance scales: A systematic review // Medical Education. 2023. Vol. 57, № 9. P. 844–856. doi:10.1111/medu.15014

16. Wilson E.J., Abbott M.J., Norton A.R. The impact of psychological treatment on intolerance of uncertainty in generalized anxiety disorder: A systematic review and meta-analysis // Journal of Anxiety Disorders. 2023. Vol. 97. 102729 p. doi:10.1016/j.janxdis.2023.102729.

References

1. Zhukova I.A. The Role of Tolerance to Uncertainty in Coping with Challenges in the "Age of Change" // Bulletin of the Moscow International University. 2025. No. 1 (5). P. 45–48. (In Russ.).

2. Kameneva T.N., Shevyrev V.A., Shikhgafizov P.Sh. Meta-competencies as a key factor in individual and team effectiveness // Izvestiya of the South-Western State University. Series: Economics. Sociology. Management. 2024. Vol. 14, No. 2. P. 212–223. https://doi.org/10.21869/2223-1552-2024-14-2-212-223 (In Russ.).

3. Klimova E.M., Brykina T.A. Relationship of Tolerance to Uncertainty and Decision-Making Style of Commercial Organizations' Managers // Human Capital. 2023. No. 5 (173). P. 290–294. doi:10.25629/HC.2023.05.30 (In Russ.).

4. Kovalchuk D.F., Grebennikova V.M., Bonkalo T.I. Signs and Main Characteristics of the Uncertainty Situation: A Systematic Review // Review of Pedagogical Research. Psychological Sciences. 2023. Vol. 5, No. 1. P. 185–191. (In Russ.).

5. Kutsenko D.A., Guseinov A.Sh. The Relationship of Tolerance to Uncertainty with the Features of Decision-Making by Athletes // Materials of the Annual Report Scientific Conference of Postgraduate Students and Applicants of the Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism. 2023. No. 1. P. 120–123. (In Russ.).

6. Leontiev D.A. The Challenge of Uncertainty as a Central Problem of Personality Psychology // Psychological Research. 2015. Vol. 8, No. 40. doi:10.54359/ps.v8i40.555 (In Russ.).

7. Makarova E.Yu., Kiseleva N.A. Tolerance to uncertainty and the syndrome of emotional burnout of teachers // Bulletin of the Pskov State University. Ser. "Psychological and pedagogical sciences". 2023. No. 17. P. 34–40. (In Russ.).

8. Odintsova M.A., Radchikova N.P., Sorokova M.G. The Uncertainty Response Scale: A Tool for Assessing the Interaction of Adolescents with Multidimensional Stress // Clinical and Special Psychology. 2024. Vol. 13, No. 2. P. 106–128. (In Russ.).

9. Osipov V.A., Krasova E.V., Vichkovsky N.A. Modern Approaches to Strategic Management at an Enterprise in Uncertain Conditions // Leadership and Management. 2022. Vol. 9, No. 4. P. 1015–1032. doi:10.18334/lim.9.4.116639 (In Russ.).

10. Prokazina N.V. Management in Conditions of Uncertainty: New Approaches to the Development of Managerial Culture // Central Russian Bulletin of Social Sciences. 2022. Vol. 17, No. 5. P. 80–97. doi:10.22394/2071-2367-2022-17-5-80-97 (In Russ.).

11. Sachkova M.E., Semenova L.E. Tolerance to uncertainty and superstition as personal resources for solving social problems by students // Psychological and Pedagogical Research. 2024. Vol. 16, No. 1. P. 3–20. doi:10.17759/psyedu.2024160101 (In Russ.).

12. Tkhostov A.Sh., Nelyubina A.S., Razlutsky A.A. [et al.] Approbation of the Russian-language version of the "Uncertainty Tolerance Scale (IUS)" // Theoretical and Experimental Psychology. 2022. Vol. 15, No. 4. P. 43–59. doi:10.24412/2073-0861-2022-4-43-59 (In Russ.).

13. Chursin A.A., Chupina Zh.S. The Main Approaches to Creating a Methodology for Managing Project Activities in Uncertain Conditions in Order to Ensure the Technological Independence of Russia's Priority Economic Sectors // Economic Security. 2024. Vol. 7, No. 6. Pp. 1447–1460. doi:10.18334/ecsec.7.6.121264 (In Russ.).

14. Rozina I., Malaniuk N., Kalyniuk A. [et al.] Tolerance to uncertainty as a factor in the development of higher education students' professional identity // Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2024. Vol. 5, № 4. e24080 p. doi:10.51798/sijis.v5i4.881

15. Stephens G.C., Lazarus M.D., Sarkar M. [et al.] Identifying validity evidence for uncertainty tolerance scales: A systematic review // Medical Education. 2023. Vol. 57, № 9. P. 844–856. doi:10.1111/medu.15014

16. Wilson E.J., Abbott M.J., Norton A.R. The impact of psychological treatment on intolerance of uncertainty in generalized anxiety disorder: A systematic review and meta-analysis // Journal of Anxiety Disorders. 2023. Vol. 97. 102729 p. doi:10.1016/j.janxdis.2023.102729.

Информация об авторе

Т.В. Кригина – заместитель руководителя.

Information about the author

T.V. Krigina is the Deputy Head.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 209–216
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 209–216

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

PSYCHOLOGY OF THE PROFESSIONAL'S PERSONALITY

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Научная статья
УДК 159.923.2
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-209-216

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ САМОСОСТРАДАНИЯ, ЖИЗНЕННЫХ СМЫСЛОВ И ДУХОВНОЙ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНТОВ ДУХОВНОЙ СЕМИНАРИИ

Тамара Хасьямовна Невструева[1, 2], **Валерия Александровна Проценко**[3]
[1]Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия, tamaranevst@mail.ru
[2]Дальневосточный институт психологии и психоанализа, Хабаровск, Россия
[3]Тихоокеанский институт предпринимательства туризма и права, Петропавловск-Камчатский, Россия, prolerik@gmail.com

Аннотация. В статье представлены результаты пилотажного эмпирического исследования, выполненного в корреляционном дизайне на выборке студентов духовной семинарии. Для сбора эмпирических данных были использованы: шкала «Сочувствие к себе» К. Нефф (адаптация Чистопольская К.А., Осин Е.Н., Ениколопов С.Н. и др.), «Духовная ориентация личности» Г. В. Ожигановой, «Система жизненных смыслов» (В.Ю. Котляков). Проблема включена в контекст вопросов взаимодействия религии и психологии, создания эмпирической базы психологии личности семинариста, учета особенностей психологической помощи студентам духовной семинарии и священнослужителям.

Ключевые слова: самосострадание, доброта, самокритика, осознавание, самоизоляция, чрезмерная идентификация, духовная ориентация личности, жизненные смыслы, ресурсы

Original article

FEATURES OF THE INTERCONNECTION OF SELF-COMFORT, LIFELONG MEANINGS AND SPIRITUAL ORIENTATION OF STUDENTS OF THE SPIRITUAL SEMINARY

Tamara Khasyamovna Nevstrueva[1, 2], **Valeria Aleksandrovna Protsenko**[3]
[1]Pacific State University, Khabarovsk, Russia, tamaranevst@mail.ru
[2]Far Eastern Institute of Psychology and Psychoanalysis, Khabarovsk, Russia
[3]Pacific Institute of Entrepreneurship, Tourism and Law, Petropavlovsk-Kamchatsky, Russia, prolerik@gmail.com

Abstract. The article presents the results of a pilot empirical study conducted in a correlational design on a sample of students from a theological seminary. Empirical data were collected using "Self-Compassion Scale" by K. Neff (adapted by Chistopolskaya K.A., Osin E.N., Enikolopov and others), "Spiritual Orientation of Personality" by G. V. Ozhiganova, "System of Life Meanings" by V. Yu. Kotlyakov. The problem is framed within the context of issues related to the interaction between religion and psychology, the creation of an empirical basis for the psychology of seminary students, consideration of the peculiarities of psychological assistance to students of the theological seminary and clergy.

Keywords: self-compassion, kindness, self-criticism, awareness, self-isolation, excessive identification, spiritual orientation of the person, life meanings, resources

Введение

Личностный феномен «самосострадание» этимологически связан со способностью человека к состраданию (эмпатическому сопереживанию). Конструкт «сострадание к себе» в 2003 г. получил теоретическое и психометрическое обоснование (опросник «Сочувствие к себе» (Self-compassion Scale)) в исследованиях К. Нефф и в её последующих работах [1]. Самосострадание – это включение чувства заботы и доброты по отношению к себе, непредвзятое отношение к своим недостаткам и неудачам, восприятие собственного опыта как часть общего человеческого опыта.

© Невструева Т.Х., Проценко В.А., 2025

Следует подчеркнуть, что значительный пласт эмпирических исследований хронологически возник практически через 10 лет после введения данного конструкта и его психометрического обоснования. Возникновение мотивационного исследовательского контекста проблемы может быть связано со многими факторами, в том числе интересом к практико-ориентированным моделям «самосострадания», значимости его развития для благополучия личности и как важного адаптационного ресурса. Многочисленные исследования, выполненные в корреляционном дизайне, показали взаимосвязи самосострадания с самым широким спектром параметров (от обсессивно-компульсивного расстройства, физического здоровья до оптимизма, перфекционизма, лидерства и т.д.). В обзорной статье Т.Х. Невструевой представлен краткий обзор проблемы самосострадания, подчеркнут практико-ориентированный подход к этому феномену как важному диагностическому маркеру различных аспектов психологического здоровья [2].

В отечественной психологии проблема самосострадания актуализирована недавно, нами выявлены ряд эмпирических работ. Это, прежде всего, исследования по адаптации опросников (К.А. Чистопольская, Е.Н. Осин, С.Н. Ениколопов «Сочувствие к себе»), А.А. Янченко, С.К. Нартова-Бочавер «Страх сострадания») [3; 4] и работы разной тематики, не связанные общей проблематикой (И.Н. Абросимов, А.С. Баранчукова, А.Б. Белоусов, Е.В. Гуткевич, Е.В. Колпакова, Е.А. Кузнецова, Т.Х. Невструева, А.А. Суслина, В. Костенко, И.И. Храмцова, Т.С. Чуйкова и др.) (см., например: [5; 6]).

Психологические исследования на выборке студентов духовной семинарии носят единичный характер. В открытом доступе выявлены ряд диссертационных исследований, выполненных в корреляционном дизайне, основным методом организации которых является сравнительный (со студентами светских вузов). В исследованиях фиксируются определенные особенности ценностно-смысловой, волевой, эмоциональной сферы, жизнестойкости и других личностных и поведенческих проявлений студентов православных учебных заведений (А.М. Двойнин, Н.В. Моздор, М. Стакина, О.В. Шангина, Н.М. Волобуева, Т.А. Сережко, Т.П. Емельянова, Т.В. Дробышева и др.).

Так, Ю.М. Стакина, О.В. Шангина (2011) представили сравнительный анализ жизнестойкости у студентов православного и светских вузов. Результаты позволяют утверждать, что осознание своей принадлежности к определенной религиозной конфессии и принятие её ценностей (в данном случае православия) может быть связано с развитием жизнестойкости. Авторы рассматривают религиозность как дополнительный личностный ресурс, помогающий в преодолении жизненных трудностей и снимающий необходимость в развитии жизнестойкости как феномена экзистенциальной психологии личности [7].

Авторы ссылаются на работу С. Мадди, в которой религиозность и жизнестойкость рассматривались как факторы прогноза в отношении депрессии и гнева при стрессовых ситуациях. Выборка включала офицеров американской армии, протестантов. Оба исследуемых параметра были отрицательно связаны с депрессией и тревогой, выявлено, что при низкой жизнестойкости более религиозные индивиды менее подвержены депрессии и гневу [8].

В статье Т.П. Емельяновой и Т.В. Дробышевой (2017) представлены результаты эмпирического исследования коллективных чувств в отношении значимых социальных явлений. Зафиксированы более высокая интенсивность как позитивных, так и негативных чувств у студентов православных вузов, менее выраженные чувства раздражения и злости как греховные, и в большей мере чувство сочувствия [9].

Важно выделить отечественные исследования, в которых объектом является эмоциональное и профессиональное выгорание как психологический фактор деятельности священнослужителей (И.З. Кезикова, А.Г. Хомяков, И.Л. Левина, С. Прокудин, Т.А. Костюкова, Е.В. Никольский, А.А. Смолин, А. Лоргус, Е. Морозов, П. Великанов, А. Ткачев, И. Рябко и др.).

Вопросы выгорания священнослужителя носят характер обсуждения в контексте особенностей его деятельности и личности. Авторами, как правило, являются священнослужители, педагоги православных вузов, публикации можно найти в основном в православных журналах. В круг вопросов включено признание факта выгорания священнослужителей [10], в том числе как психологической, медико-социальной проблемы [11], соотносительность кризиса пастырского служения синдрому выгорания, возможность трансляции понятия «выгорание» на язык святоотеческой аскетики, практические направления помощи, возможности и целесообразности использования опыта эффективности реабилитационных учреждений для духовных лиц Западной Церкви [12].

В зарубежной психологии актуализированы исследования выгорания, депрессии, тревоги, психического благополучия семинаристов и священнослужителей (K. Smith, D.Wang, A. Canada, B.B. Olvera, L. Upenieks, D.E. Eagle, A. Hollemean, L.G. Stull, J. Harness,

M. Miller, A. Taylor, E.P. Taja-on, D.C. Blea Wang, C.L. Kim и др. [13; 14].

В зарубежной психологии феномен самосострадания активно изучается во взаимосвязи с эмоциональным выгоранием, депрессией, тревожностью, стрессом, духовным благополучием семинаристов и священнослужителей (K. Barnard, J.F. Curry, K. Homan, B. Norrington, N. Douglas-Smith Sorjonen, K. Melin, C. Lee, A. Rosales , Hsiu-Chi Lee , Joey Fung и др.).

Результаты исследования L.K. Barnard и J.F. Curry показали, что священнослужители, которые обладают высоким уровнем сострадания к себе, т.е. добры к себе во времена стресса или неудач, считают себя связанными с другими и способны удерживать свои беспокойства в осознанном состоянии, не размышляя о них, менее склонны к выгоранию. Усилия по развитию сострадания к себе среди семинаристов и действующих священнослужителей могут оказывать профилактическое воздействие на выгорание [15].

В исследовании K. Homan изучалась объяснительная роль сострадания к себе во взаимосвязи с привязанностью к богу, тревогой, депрессией и удовлетворенностью жизнью (выборка из 181 взрослых верующих) [16].

В качественном пилотажном исследовании B. Norrington и N. Douglas-Smith изучался опыт самосострадания среди действующих священнослужителей Церкви Англии. Индуктивный качественный контент-анализ выявил три категории: «Сострадание глубоко укоренено в теологии», «Самосострадание – это, прежде всего, практическая забота о себе» и «Самосострадание требует окружающего "габитуса сострадания"». Авторы отмечают, что священнослужители воспринимают самосострадание как практическую заботу, и с меньшей теологической обоснованностью по сравнению с состраданием к другим. Участники выразили интерес к обучению/тренингу по самосостраданию, а также необходимость существования самосострадания в рамках более широкой институциональной культуры сострадания [17].

В исследовании C. Lee и A. Rosales изучалось взаимодействие требований идентичности, социальной поддержки и самоуважения с учётом как позитивных (положительные эмоции и удовлетворённость жизнью), так и негативных (отрицательные эмоции и выгорание) результатов. Самосострадание измерялось с помощью краткой версии шкалы самосострадания К. Нефф, регрессионный анализ данных, полученных от 200 пасторов Объединенной методистской церкви, показал, что социальная поддержка и самосострадание (в порядке убывания важности) объясняют значительную часть дисперсии положительного результата [18].

Hsiu-Chi Lee и Joey Fung представили лонгитюдную модель взаимосвязей между самосостраданием, духовным благополучием и эмоциональным выгоранием среди тайваньского духовенства.

Выборка включала 154 тайваньских священнослужителей в возрасте от 26 до 72 лет. Результаты двумерного анализа показали, что сострадание к себе положительно связано с духовным благополучием и отрицательно – с эмоциональным выгоранием. Самоизоляция положительно коррелирует с эмоциональным выгоранием и отрицательно с духовным благополучием [19].

В исследовании K. Sorjonen и B. Melin эти результаты были подвергнуты сомнению на основе имитационного повторного анализа результатов Hsiu-Chi Lee и Joey Fung. Авторы пришли к выводу, что полученные в ходе исследования эмпирические данные указывают на то, что преждевременно делать выводы именно о причинно-следственной связи между состраданием к себе и эмоциональным выгоранием и духовным благополучием [20].

Следует подчеркнуть, что в зарубежной психологии создана значительная эмпирическая база исследований самосострадания, которая имеет тенденцию к расширению и углублению. В определенной мере эта тенденция отражается включением в выборки семинаристов и священнослужителей, деятельность которых определяется миссией сострадания, что делает более важным исследование в этой группе особенностей проявлений сострадания к себе.

Результаты исследования

Выбор в качестве объекта нашего исследования личностного феномена самосострадания исходит из близости его психологического содержания с одной из основных библейских заповедей – «Возлюби ближнего твоего, как самого себя» (Мф. 22:37–40). Трактовка этой заповеди при сохранении смысловой религиозной направленности имеет некоторые различия, что исключает религиозную или психологическую однозначность интерпретации феномена в контексте личности пастыря.

Цель проведенного нами эмпирического исследования – выявить особенности проявления самосострадания у студентов духовной семинарии, определить характер взаимосвязи самосострадания с системой жизненных смыслов и духовными ориентациями.

В исследовании использованы опросники: «Сочувствие к себе» К. Нефф (адаптация Чистопольской К.А., Осина Е.Н., Ениколопова С.Н. и др.), «Ду-

ховная ориентация личности» Г.В. Ожигановой, «Система жизненных смыслов» (В.Ю. Котляков).

В пилотажном исследовании приняли участие студенты духовной семинарии, обучающиеся по направлению подготовки «Теология» по очной форме. Возраст респондентов от 19 лет до 31 года, средний возраст 22,1 лет. Все респонденты мужского пола.

Рассмотрим эмпирические данные по опроснику «Сочувствие к себе». Шесть шкал включают: три позитивные (доброта к себе, общность с человечеством и внимательность), три негативные, инвертированные (самокритика, самоизоляция и чрезмерная идентификация) и общую шкалу сочувствия к себе.

Результаты диагностики по методике «Сочувствие к себе» (К. Нефф) представлены на рис. 1.

Рис. 1. Результаты диагностики по методике «Сочувствие к себе»

Анализ полученных данных показал, что «Внимательность» (осознанность) характерна для 71,3 % студентов (предполагает сбалансированное, заинтересованное отношение к своим переживаниям, когда человек не преувеличивает, но и не преуменьшает свои ощущения, а пытается исследовать их непредвзято). В отношении семинаристов данный показатель может отражать высокий уровень рефлексивности к собственным переживаниям и выраженный контроль за эмоциями, поскольку в христианстве эмоции гнева, ярости, злости должны быть совлечены с ветхого человека, который стоит на пути облачения в человека нового (Кол. 3:8,10). Важным здесь является не искоренение этих эмоций, а то, как внимательно (осознанно) обращаться с ними, чтобы не задеть чувства других.

«Общность с человечеством» – 67,7 % студентов оценивают свои трудности не как уникальные, а как возникающие на пути у каждого человека. Возможно, определенную роль здесь играет психологическая установка, характерная для христиан. Все люди в той или иной степени грешны и слабы, и эти несовершенства сближают их друг с другом. В данном случае действует аскетическое правило «считать себя обычным, а не худшим грешником».

«Чрезмерная идентификация» (63,6 %) – это обратный компонент самосострадания, измеряет склонность к сильному слиянию со своими негативными эмоциями и мыслями, что препятствует проявлению доброты к себе, осознанности и усилению самокритики.

«Самоизоляция» (52,7 %) – ощущение одиночества и непохожести себя на других людей в неудачах. У семинаристов самоизоляция может быть сопряжена с тенденцией обличать себя в греховности и относиться к себе согласно словам Христа: «Кто возвышает себя, тот унижен будет, а кто унижает, тот возвысится» (Мф. 23:12). Это отражает такой паттерн поведения, как упование на обретение награды посредством страданий.

«Доброта к себе» – 58,5 % студентов проявляют доброту к себе в ситуации неудачи и затруднения. Этот показатель отражает настроенность студентов – будущих священнослужителей акцентировать внимание на добром отношении к ближнему, но не к самому себе, хотя вторая заповедь Христа «Возлюби ближнего как самого себя» (Лк. 10:27) это включает.

Частота самокритики (резкое осуждение собственных недостатков, несовершенств и проступков) характерна для 67,2 % студентов, что отражает направленность приверженцев христианской религии к порицанию личных промахов и недостатков. Кроме того, в христианстве ярко выражен мотив стремления к совершенству («Итак, будьте совершенны, как совершен Отец ваш Небесный» (Мф. 5:48)), что предполагает критичное отношение не только к собственным поступкам, но и помыслам.

Результаты диагностики по методике «Система жизненных смыслов» (В.Ю. Котляков) представлены в таблице.

Таблица

Система жизненных смыслов студентов духовной семинарии

Ранг	Смыслы	Вес
1	Альтруистические	10,0
2	Экзистенциальные	10,7
3	Коммуникативные	11,5
4	Семейные	12,5
5	Когнитивные	12,6
6	Самореализации	14,1
7	Гедонистические	16,5
8	Статусные	20,3

Интерпретация результатов методики «Система жизненных смыслов» В.Ю. Котлякова основана на том, что чем меньше сумма по шкале, тем больший вес имеет эта категория, и наоборот. На основании этого выделяются категории ведущих жизненных

смыслов (3–9 баллов); категории нейтральных жизненных смыслов (10–17 баллов); категории игнорируемых жизненных смыслов (18–24 балла).

Эмпирические данные показали, что в системе жизненных смыслов альтруистические (потребности человека бескорыстно помогать другим людям) и экзистенциальные (придание ценности самому проживанию жизни) смыслы занимают первую и вторую позиции (вес 10 и 10,7), близки к категории ведущих жизненных смыслов.

Коммуникативные (ценность общения с другими людьми), семейные (потребности человека заботиться о членах своей семьи, жить ради нее), когнитивные (потребности человека познавать жизнь) смыслы занимают третью, четвертую и пятую позиции (вес 11,5; 12,6, 12,6), относятся к категории нейтральных, но ближе к ведущим жизненным смыслам.

Смыслы самореализации (потребности человека исполнить свое предназначение, реализовать все свои способности и возможности), гедонистические смыслы (основаны на потребности человека получать удовольствие от жизни) занимают шестую и седьмую позиции (вес 14,1; 16,5), относятся к категории нейтральных смыслов.

Статусные смыслы (потребности человека занимать высокое положение в обществе, активно строить карьеру, добиваться успеха и признания в глазах окружающих) занимают восьмую позицию (вес 20,3), относятся к категории игнорируемых жизненных смыслов.

Сравним эти показатели с эмпирическими данными, полученными в исследовании В.Ю. Котлякова, в рамках апробации авторской методики на выборке студентов светского вуза, обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Социальная работа», будущая деятельность которых связана с миссией помощи [21].

В распределении смысложизненных ориентаций студентов наблюдается существенное различие: у студентов-социальных работников смыслы самореализации занимают первую позицию (вес 10,8), у семинаристов – шестую (вес 14,1). Статусные смыслы у студентов светского вуза находятся на второй позиции (вес 11,9), у семинаристов – на восьмой (вес 20,3). Альтруистические смыслы у будущих социальных работников занимают восьмую позицию (вес 18,3), у будущих священнослужителей – первую (вес 10,0).

Таким образом, в структуре жизненных смыслов семинаристов наиболее значимы альтруистические и экзистенциальные. Коммуникативные, семейные, когнитивные смыслы и смыслы самореализации относятся к категории нейтральных. Близки к игнорируемым гедонистические смыслы, и к категории игнорируемых смыслов относятся статусные.

Духовную ориентацию личности Г.И. Ожиганова определяет как движение в сторону духовного Я, устремленность к духовно-нравственным идеалам, высшим смыслам и ценностям, а также к их воплощению в жизни и деятельности. Методика включает 4 шкалы: «Ценностно-смысловые устремления», «Высшие нравственные чувства», «Склонность к добродетельному поведению» и «Моральная сила духа» [22].

Результаты диагностики по методике «Духовная ориентация личности» Г.И. Ожигановой представлены на рис. 2.

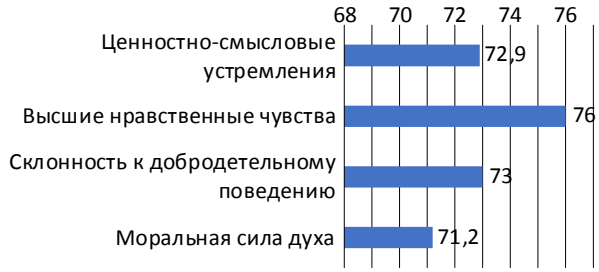

Рис. 2. Результаты диагностики по методике «Духовная ориентация личности»

Анализ эмпирических данных показал, что 76 % студентов испытывают высшие нравственные чувства (бескорыстная любовь, сострадание, дружелюбие, совесть), что показывает высокую степень ценностного отношения к людям и всему живому.

Склонность к добродетельному поведению, действиям и поступкам характерна для 73 %, что соотносится с христианскими заповедями творить добро и помогать другим без ожидания благодарности, таким образом воплощая свое духовное Я в окружающем мире и социуме. Это позволяет деятельно противостоять притяжению к полюсу своего эгоцентрического Я. Шкала связана со сферой жизнедеятельности, где высшие ценности выступают как источник мотивации добродетельного поведения, действий и поступков.

Соотносят свое мировоззрение с ценностно-смысловыми устремлениями 72,6 % студентов, что отражает тенденцию к реализации высших духовно-нравственных идеалов (истина, добро, справедливость), которые выступают как источники мотивации к духовному развитию.

Что касается моральной силы духа, то 71,2 % студентов семинарии проявляют волю в достижении поставленных целей, которые связаны с совершением высоконравственных поступков. Представляется, что смысл данной шкалы тесно связан с

христианским учением о свободе воли, дарованной Богом человеку с тем, чтобы он мог реализовать свои силы, осознанно выбирая путь добра.

Корреляционный анализ эмпирических данных показал значимые связи шкал опросника «Сочувствие к себе» с параметрами опросников Ю.В. Котлякова и Г.В. Ожигановой. Выделим наиболее значимые корреляции.

По шкале «Чрезмерная идентификация» обнаружены значимая положительная корреляции со смыслами самореализации (0,777). Смысл самореализации (находится на 6-м месте из 8 возможных в системе жизненных смыслов семинаристов) приобретает в церковном сознании отрицательный оттенок и вслед за чрезмерной идентификацией понимается как фиксация на эго и собственной самости. Шкала «Чрезмерная идентификация» отрицательно коррелирует с коммуникативными смыслами (-0, 346).

Шкала «Общность с человечеством» положительно коррелирует с экзистенциальными смыслами (0,426). Оценка своих трудностей не как уникальных, но возникающих на пути у каждого человека, придает ценность самому проживанию жизни.

Шкала «Самокритика» отрицательно коррелирует с когнитивными смыслами (-0,384). Резкое осуждение своих недостатков, несовершенств и проступков затрудняет реализацию потребности человека познавать жизнь.

Значимая положительная корреляция обнаружена между шкалами «Внимательность» и «Моральная сила духа» (0,797), что свидетельствует о тесной связи внимательного отношения студентов к своим переживаниям и волевой регуляции. Чем выше осознанность и рефлексия, тем больше проявления воли в преодолении трудностей и свершении высокоморальных поступков.

По шкале «Доброта к себе» выявлены положительные связи со шкалой «Высшие нравственные чувства» (0,613). Это свидетельствует о том, что доброе отношение к самому себе не противоречит таким чувствам, как сострадание и бескорыстная любовь по отношению к другим, но, напротив, они являются ресурсными друг для друга. Кроме того, данный результат может быть интерпретирован с позиции двух основных христианских заповедей: «…возлюби Господа Бога твоего всем сердцем твоим и всею душею твоею и всем разумением твоим: сия есть первая и наибольшая заповедь; вторая же подобная ей: возлюби ближнего твоего, как самого себя» (Мф. 22:37–39), когда любовь к Богу как высшее нравственное чувство становится тождественной любви к ближнему, т.е. к человеку, к другому, а любовь к другому соизмеряется мерой любви к себе.

Шкала «Самоизоляция» отрицательно коррелирует со шкалой «Моральная сила духа» (-0,647), чем сильнее самоизоляция, т.е. переживание связанных с трудностями негативных эмоций как единственных в своем роде, тем слабее волевая регуляция и, следовательно, моральная сила духа в совершении поступков, позволяющих справиться с этими трудностями.

Шкала «Чрезмерная идентификация» отрицательно коррелирует со шкалой «Моральная сила духа» (0,606), что отражает взаимообусловленность избыточного сосредоточения на переживании жизненных трудностей и идентификации себя с ними, с одной стороны, и наличие моральной силы духа к их преодолению, с другой: чем выше показатель чрезмерной идентификации, тем слабее моральная сила духа.

Выводы

Следует отметить, в отечественной психологии мы не выявили исследований самосострадания на выборках семинаристов или священнослужителей. В зарубежной психологии исследования этого феномена включены в актуализированное направление выгорания, тревоги и депрессии, психического благополучия и других личностных особенностей семинаристов и священнослужителей. Выбор нами ценностно-смысловой сферы отражает собственно личностную сферу студентов духовной семинарии как важного фактора профессионального развития.

Проведенное нами исследование носит пилотажный характер по выборке исследования и предположениях о возможных связях между самосостраданием, духовными ориентациями личности и жизненными смыслами. Значимые корреляции показали наличие таких связей и вызвали методологически важные вопросы интерпретации полученных данных с учетом особенностей изучаемой группы, её деятельности, самого содержания самосострадания, жизненных смыслов и духовных ориентаций личности пастыря. Представленная нами интерпретация, с попыткой учета религиозности личности семинариста, одна из возможных в сложном процессе «оживления» статистики.

Исследование различных психологических проблем и личностных феноменов на выборке студентов духовной семинарии важно включить в более широкий контекст взаимоотношений психологии и образования семинаристов. В организации отечественного богословского образования этот вопрос прошел стадию эксперимента в 20-е гг. XXI в., активных дискуссий и расстановки некоторых акцентов этого взаимодействия с учетом специфики как содержания образования, так и развития личности будущего пастыря. «Уместность» тех или иных пси-

хологических теорий и практик в богословском образовании должна определяться их органичностью, связанностью с будущим пастырским служением.

Важным вопросом является определение направлений в формировании психологической эмпирической базы, что должно опираться на возможности практического использования этого эмпирического материала.

На наш взгляд, потенциал религиозности в преодолении кризисов пастырского служения может быть расширен в контексте ресурсного подхода к проблеме психологической помощи. В психологии к таким ресурсам относят жизнестойкость, самосострадание, проактивность, флексибильность, потенциал самоизменения и другие личностные феномены. Возможно, представление семинариста о своих психологических и личностных ресурсах будет достаточно органично включено в процесс его профессионального становления и преодоления сложных жизненных и профессиональных проблем.

Список источников

1. Neff K. Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself // Self and Identity. 2003. Vol. 2, № 2. P. 85–101. doi:10.1080/15298860309032

2. Невструева Т.Х. Самосострадание в контексте современных эмпирических исследований и психологических практик // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11, № 4. URL: https://mir-nauki.com/PDF/33PSMN423.pdf (дата обращения: 12.09.2025).

3. Чистопольская К.А., Осин Е.Н., Ениколопов С.Н. [и др.] Концепт «Сочувствие к себе»: российская адаптация опросника Кристин Нефф // Культурно-историческая психология. 2020. Т. 16, № 4. С. 35–48. doi:10.17759/chp.2020160404

4. Янченко А.А., Нартова-Бочавер С.К. Сострадание к себе как адаптивное свойство личности// Психологические исследования. 2020. Т. 13, № 71, С. 7–23. doi:10.54359/ps.v13i71.192

5. Баранчукова А.С., Кузнецова Е.А. Проявления самосострадания у молодых людей с разным типом отношения к неудаче // Петербургский психологический журнал. 2023. № 43. С. 44–60.

6. Невструева Т.Х., Суслина А.А. Взаимосвязь самосострадания и особенностей эмоциональной сферы личности // Baikal Research Journal. 2022. Т. 13, № 2. doi:10.17150/2411-6262.2022.13(2).32

7. Стакина Ю.М., Шангина О.В. Сравнительный анализ психологического конструкта «Жизнестойкость» у студентов православного и светских вузов // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия 4: Педагогика. 2011. № 21. С. 114–127.

8. Maddi S. R., Brow M., Khoshaba D. M., Vaitkus M. The relationship of hardiness and religiosity in depression and anger // Consulting Psychology Journal. 2006. Vol. 58. P. 148–161.

9. Емельянова Т.П., Дробышева Т.В. Коллективные чувства в отношении значимых социальных явлений: сравнительный анализ групп студентов православных и светских вузов // Психологические исследования. 2017. Т. 10, № 53. doi:10.54359/ps.v10i53.373

10. Никольский Е.В. Специфика эмоционального и профессионального выгорания у христианских священнослужителей // Studia Humanitatis. 2019. № 1. С. 12. EDN MPHMPH.

11. Левина И.Л., Прокудин С. Особенности проявления эмоционального выгорания в профессиональной деятельности священнослужителей // Вестник Кузбасской православной духовной семинарии. 2018. № 4. С. 189–201. EDN SCYSNU.

12. Великанов П., прот. Кризис пастырского служения и синдром профессионального выгорания // Православие и мир : сайт. 17.11.2010. URL: http://bit.ly/2URLgry (дата обращения: 12.09.2025).

13. Smith K., Wang D., Canada A. [et al.] The biobehavioral family model with a seminarian population: A systems perspective of clinical care // Frontiers Psychology. 2022. № 13. doi:10.3389/fpsyg.2022.859798

14. Upenieks L., Eagle D.E., Hollemean A. Childhood Abuse and the Mental Health of Seminary Students: The Mediating Role of R/S Struggles // Review of Religious Research. 2024. doi:10.1177/0034673X241302420

15. Barnard L.K., Curry J.F. The Relationship of Clergy Burnout to Self-Compassion and Other Personality Dimensions // Pastoral Psychology. 2011. Vol. 61, № 2. P. 149–163. doi:10.1007/s11089-011-0377-0

16. Homan K. A mediation model linking attachment to God, self-compassion, and mental health // Mental Health Religion & Culture. 2014. P. 977–989. doi:10.1080/13674676.2014.984163

17. Norrington B., Douglas‐Smith N. The Experience of Self‐Compassion in Church of England Working Clergy: An Exploratory Qualitative Pilot Study Conducted in England // Journal of Religion and Health. 2025. Vol. 64. P. 2679–2696. doi:10.1007/s10943-025-02373-9

18. Lee C., Rosales A. Self-Regard in Pastoral Ministry: Self-Compassion versus Self-Criticism in a Sample of United Methodist Clergy // Journal of Psychology and Theology. 2020. Vol. 48, № 1. P. 18–33.

19. Sorjonen K., Melin B. Questionable evidence for prospective effects of self-compassion and burnout on spiritual wellbeing: a simulated reanalysis and comment on Lee and Fung // Frontiers Psychology. 2024. Vol. 16. doi:10.3389/fpsyg.2025.1576395

20. Hsiu-Chi Lee Joey Fung A Cross-Lagged Longitudinal Model of the Relationships Between Self-Compassion, Spiritual Well-Being, and Burnout Among Taiwanese Clergy •Journal of Psychology and Theology 53(4). doi:10.1177/00916471241300156

21. Котляков В.Ю. Методика «Система жизненных смыслов» // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 2-1. С. 148–153.

22. Ожиганова Г.В. Разработка и валидизация опросника «Духовная ориентация личности» // Экспериментальная психология. 2023. Т. 16, № 3. С. 197–213. doi:10.17759/exppsy.2023160313

References

1. Neff K. Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself // Self and Identity. 2003. Vol. 2, № 2. P. 85–101. doi:10.1080/15298860309032

2. Nevstrueva T.Kh. Samosostradanie v kontekste sovremennykh ehmpiricheskikh issledovanij i psikhologicheskikh praktik [Self-compassion in the context of modern empirical research and psychological practices] // Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya. 2023. T. 11, № 4. URL: https://mir-nauki.com/PDF/33PSMN423.pdf (accessed: 12.09.2025). (In Russ.).

3. Chistopol'skaya K.A., Osin E.N., Enikolopov S.N. [216d r.] Koncept «Sochuvstvie k sebE»: rossijskaya adaptaciya oprosnika Kristin Neff [The Concept of Self-compassion: a Russian Adaptation of the Scale by Kristin Neff] // Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya. 2020. Vol. 16, № 4. P. 35–48. doi:10.17759/chp.2020160404 (In Russ.).

4. Yanchenko A.A., Nartova-Bochaver S.K. Sostradanie k sebe kak adaptivnoe svojstvo lichnosti [Self-compassion as an adaptive feature of the person] // Psikhologicheskie issledovaniya. 2020. T. 13, № 71. P. 7–23. doi:10.54359/ps.v13i71.192 (In Russ.).

5. Baranchukova A.S., Kuznecova E.A. Proyavleniya samosostradaniya u molodykh lyudej s raznym tipom otnosheniya k neudache [Self-Compassion in Emerging Adults with Different Attitudes towards Failure] // Peterburgskij psikhologicheskij zhurnal. 2023. № 43. S. 44–60. (In Russ.).

6. Nevstrueva T.Kh., Suslina A.A. Vzaimosvyaz' samosostradaniya i osobennostej ehmocional'noj sfery lichnosti [The relationship of self-compassion and features of the emotional sphere of the personality] // Baikal Research Journal. 2022. T. 13, № 2. doi: 10.17150/2411-6262.2022.13(2).32 (In Russ.).

7. Stakina Yu.M., Shangina O.V. Sravnitel'nyj analiz psikhologicheskogo konstrukta «Zhiznestojkost'» u studentov pravoslavnogo i svetskikh vuzov [Comparative analysis of the psychological Construct of hardiness in orthodox And secular university students] // Vestnik Pravoslavnogo Svyato-Tikhonovskogo gumanitarnogo universiteta. Seriya 4: Pedagogika. 2011. № 21. P. 114–127. (In Russ.)

8. Maddi S.R., Brow M., Khoshaba D.M., Vaitkus M. The relationship of hardiness and religiosity in depression and anger // Consulting Psychology Journal. 2006. Vol. 58. P. 148–161.

9. Emel'yanova T.P., Drobysheva T.V. Kollektivnye chuvstva v otnoshenii znachimykh social'nykh yavlenij: sravnitel'nyj analiz grupp studentov pravoslavnykh i svetskikh vuzov [Collective feelings about significant social phenomena: Russian orthodox universities vs secular students' groups comparative analysis] // Psikhologicheskie issledovaniya. 2017. Vol. 10, № 53. doi: 10.54359/ps.v10i53.373 (In Russ.).

10. Nikolsky E.V. Specificity of emotional and professional burnout among Christian clergymen // Studia Humanitatis. 2019. № 1. P. 12. EDN MPHMPH. (In Russ.).

11. Levina I.L. Features of the manifestation of emotional burnout in the professional activities of clergy // Bulletin of the Kuzbass Orthodox Theological Seminary. 2018. № 4. P. 189–201. EDN SCYSNU. (In Russ.).

12. Velikanov P., Prot. Crisis of pastoral ministry and professional burnout syndrome [Electronic resource]//Orthodoxy and peace : site. 17.11.2010. URL: http://bit.ly/2URLgry (accessed: 12.09.2025). (In Russ.).

13. Smith K., Wang D., Canada A. [et al.] The biobehavioral family model with a seminarian population: A systems perspective of clinical care // Frontiers Psychology. 2022. № 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.859798

14. Upenieks L., Eagle D.E., Hollemean A. Childhood Abuse and the Mental Health of Seminary Students: The Mediating Role of R/S Struggles // Review of Religious Research. 2024. doi:10.1177/0034673X241302420

15. Barnard L.K., Curry J.F. The Relationship of Clergy Burnout to Self-Compassion and Other Personality Dimensions // Pastoral Psychology. 2011. Vol. 61, № 2. P. 149–163. doi:10.1007/s11089-011-0377-0

16. Homan K. A mediation model linking attachment to God, self-compassion, and mental health // Mental Health Religion & Culture. 2014. P. 977–989. doi:10.1080/13674676.2014.984163

17. Norrington B., Douglas-Smith N. The Experience of Self-Compassion in Church of England Working Clergy: An Exploratory Qualitative Pilot Study Conducted in England // Journal of Religion and Health. 2025. Vol. 64. P. 2679–2696. doi:10.1007/s10943-025-02373-9

18. Lee C., Rosales A. Self-Regard in Pastoral Ministry: Self-Compassion versus Self-Criticism in a Sample of United Methodist Clergy // Journal of Psychology and Theology. 2020. Vol. 48, № 1. P. 18–33.

19. Hsiu-Chi Lee Joey Fung A Cross-Lagged Longitudinal Model of the Relationships Between Self-Compassion, Spiritual Well-Being, and Burnout Among Taiwanese Clergy •Journal of Psychology and Theology 53(4). doi:10.1177/00916471241300156

20. Sorjonen K., Melin B. Questionable evidence for prospective effects of self-compassion and burnout on spiritual wellbeing: a simulated reanalysis and comment on Lee and Fung // Frontiers Psychology. 2024. Vol. 16. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1576395

21. Kotlyakov V.Yu. Metodika «Sistema zhiznennykh smyslov» [«System of life meanings» technique] // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013. № 2-1. P. 148–153. (In Russ.).

22. Ozhiganova G.V. Razrabotka i validizaciya oprosnika «Dukhovnaya orientaciya lichnosti» [Development and validation Of the questionnaire «spiritual orientation Of personality»] // Ehksperimental'naya psikhologiya. 2023. Vol. 16, № 3. P. 197–213. doi:10.17759/exppsy.2023160313 (In Russ.).

Информация об авторах

Т.Х. Невструева – доктор психологических наук;
В.А. Проценко – психолог.

Information about the authors

T.Kh. Nevstrueva is Doctor of Psychology;
V.A. Protsenko is a psychologist.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 217–223
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 217–223

Научная статья
УДК 159.9
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-217-223

НРАВСТВЕННОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ

Елена Леонидовна Трофимова[1], **Татьяна Александровна Терехова**[2], **Кристина Вячеславовна Неупокоева**[3]
[1, 2, 3]Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия
[1]trofimova-bgy@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9940-064X
[2]terehovata@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9413-9817

Аннотация. Сформировавшиеся представления человека о самом себе, деловой этике и своей работе могут как поспособствовать его развитию в профессиональной и карьерной сфере, так и замедлить его. Значимость изучения нравственного самоопределения в контексте профессионального становления обусловлена спецификой помогающих профессий, в которых моральная ответственность и личностное вовлечение специалиста играют ключевую роль. Эти профессии предполагают постоянное межличностное взаимодействие и принятие этически значимых решений, напрямую влияющих на благополучие и жизнь других людей. Исследование проводилось на базе университетов г. Иркутска. Выборка состояла из 59 студентов в возрасте от 18 и до 23 лет, обучающихся по направлениям подготовки «Социальная работа», «Психология служебной деятельности», «Психолого-педагогическое образование» и «Психология». Студенты продемонстрировали склонность рассматривать нравственность как проявление воли и зрелости личности, осознают ответственность и обязательность исполнения нравственных норм, проявляют внутренний нравственный контроль и активность. Однако признают условность и искусственность моральных норм, не очень высоко оценивают значимость моральных установок в обществе. Также обнаружены связи показателей нравственного самоопределения со статусами профессиональной идентичности.

Ключевые слова: нравственное самоопределение, личностный ресурс, профессиональная идентичность, помогающие профессии

Original article

MORAL SELF-DETERMINATION AS A PERSONAL RESOURCE FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF FUTURE SPECIALISTS IN HELPING PROFESSIONS

Elena L. Trofimova[1], **Tatiana A. Terekhova**[2], **Kristina V. Neupokoeva**[3]
[1, 2, 3]Irkutsk State University, Irkutsk, Russia,
[1]trofimova-bgy@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9940-064X
[2]terehovata@mail.ru https://orcid.org/0000-0002-9413-9817

Abstract. A person's established perceptions about himself, professional ethics and his work can contribute to his development in the professional and career fields and slow it down. The importance of studying moral self-determination in the context of professional development is determined by the specifics of helping professions, where moral responsibility and personal involvement of a specialist play a key role. These professions involve constant interpersonal interaction and the making of ethically significant decisions that directly affect the well-being and lives of other people. The study was conducted at Irkutsk universities. The sample consisted of 59 students aged 18 and 23, studying in the fields of "Social work", "Psychology of Professional Activity", "Psychological and Pedagogical Education" and "Psychology". The students demonstrated a tendency to consider morality as a manifestation of the will and maturity of the individual, are aware of the responsibility and obligation to fulfill moral norms, and show internal moral control and activity. However, they recognize the conventionality and artificiality of moral norms, and they do not highly appreciate the importance of moral attitudes in society. The links between indicators of moral self-determination and professional identity statuses were also found.

Keywords: moral self-determination, personal resource, professional identity, helping professions

Вопросы нравственного развития личности изучались и отечественными, и зарубежными психологами. Среди зарубежных прежде всего представители гуманистической психологии (А. Маслоу, В. Франкл, Ф. Бэррон, Р. Мэй). Общеизвестна теория морального развития Лоуренса Кольберга, в которой автор описывает процесс формирования моральных суждений через шесть последовательных стадий, которые делятся на три уровня: доконвенциональный, конвенциональный и постконвен-

© Трофимова Е.Л., Терехова Т.А., Неупокоева К.В., 2025

циональный. В отечественной психологической науке моральное развитие традиционно рассматривается в рамках культурно-исторической традиции (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн), формирование морального сознания чаще всего понимается как усвоение социокультурного опыта. Л.И. Божович, К.К. Платонов и их последователи понимают моральное развитие как процесс усвоения ребенком нравственных образцов под руководством взрослого. По мнению К.А. Абульхановой-Славской, нравственное самоопределение состоит не из отдельных нравственных решений, выборов, поступков, как это чаще всего представляют, а именно в выработке потребности в возвышенно-духовной жизни [1]. В.Ф. Сафин и Г.П. Ников указывают, что под нравственным самоопределением обычно понимается «выбор принципов, норм морали, которыми предпочитает руководствоваться индивид», но считают такое определение спорным и со своей стороны предлагают рассматривать нравственное самоопределение как «процесс самовоспитания, в ходе которого имеют место самоанализ, самооценка, закаливание воли, характера с целью выработки в себе способности поступать в соответствии с нормами морали» [2; 3: с. 41].

Обобщая, можно выделить три основных подхода к изучению нравственного самоопределения: как процесса личностного выбора, как результата когнитивного и эмоционального развития и как социально-культурного феномена. Остановимся на современной модели нравственного самоопределения, предложенной А.Б. Купрейченко и А.Е. Воробьевой. Авторы считают, что нравственность детерминирована биологическими, духовными, духовно-религиозными, социально-нормативными и прагматическими основаниями. Нравственное самоопределение рассматривают как интеграцию ценностей, идеалов, представлений, стратегий, потребностей, способностей и отношения к себе как субъекту моральных отношений, а также как оценку окружающего мира с позиции этики. Причем данная модель является уровневой, к стержневым устойчивым характеристикам относятся ценностно-смысловые позиции личности, а к пластичным и гибким – «представления об окружающем социально-психологическом пространстве, ценности, цели и мотивы различных этапов жизни, знания об актуальных способностях и своих возможностях на каждом жизненном этапе» [4].

В данной работе при исследовании профессионального становления будущих специалистов помогающих профессий анализ смещается на главные структурные компоненты, необходимые для эффективной деятельности. В первую очередь, это нравственное самоопределение, которое можно рассматривать в контексте ресурсного подхода.

Помогающие профессии представляют собой группу профессиональной деятельности, основной целью которой является оказание помощи, поддержки и содействия людям в различных сферах их жизни. Данные профессии охватывают широкий спектр специальностей, включая медицинских работников (врачи, медсестры, психологи), социальных работников, педагогов, консультантов, священнослужителей, а также специалистов по реабилитации и психотерапии [5].

Характерной особенностью помогающих профессий является наличие межличностного взаимодействия, в рамках которого профессионал не только оказывает непосредственную помощь, но и сопровождает клиента в процессе решения его проблем, способствуя личностному развитию и социальной адаптации [6]. Данный вид деятельности требует не только высокой профессиональной компетентности, но и наличия устойчивых нравственных ориентиров, поскольку специалист регулярно сталкивается с этическими дилеммами, связанными с ответственностью за жизнь, здоровье и благополучие людей.

В зарубежной и отечественной психологии можно встретить многообразие точек зрения на определение личностных ресурсов. Личностные ресурсы включают разнообразные свойства, черты, установки личности, оказывающие влияние на регуляцию поведения в напряженных ситуациях жизнедеятельности и отраженные в качествах самоконтроля, самооценки, в чувстве собственного достоинства, мотивации и др. [7].

Все виды психологических ресурсов, как отмечает А.Н. Татарко, можно разделить на три категории: когнитивные, личностные и социально-психологические. Остановимся на личностных ресурсах, которые, по мнению К. Муздыбаева, представляют жизненные ценности, образующие потенциал для совладания с неблагоприятными жизненными событиями, разнообразные свойства, черты, установки личности, регулирующие поведение в сложных жизненных ситуациях [7: с. 18–20]. А.Н. Татарко отмечает, что в психологии личности и смежных дисциплинах в качестве ресурсов человека рассматриваются некие внутренние элементы или переменные, которые помогают совладать с различными жизненными трудностями [8].

В работах Д.А. Леонтьева, Т.Ю. Ивановой и др. психологические и личностные ресурсы рассматриваются как синонимы, к ним относятся индивидуально-психологические особенности, которые демонстрируют сильную связь с эффективностью деятельности и психологическим благополучием, причем можно го-

ворить как о метаресурсах, наличие которых повышает успешность в разных ситуациях и сферах деятельности, так и о специфических ресурсах применительно к отдельным видам деятельности и ситуациям [9; 10].

Нравственное самоопределение является важным личностным ресурсом профессионального развития, формирования статуса профессиональной идентичности. Стержневые характеристики нравственного самоопределения уже на этапе профессионального выбора и обучения позволят соотнести студенту свои ценности и убеждения со смыслами будущей профессии, сформировать внутреннюю мотивацию, релевантную миссии профессии, ориентироваться в сложных этических ситуациях. Гибкие характеристики будут способствовать адаптивному поведению в профессиональном пространстве, установлению эффективных контактов, осознанию границ персональной ответственности за результаты труда.

Процесс нравственного самоопределения у студентов способствует осознанию ими моральных принципов и ценностей, регулирующих их будущую профессиональную деятельность, тогда как профессиональная идентичность формируется через усвоение норм, стандартов и традиций профессионального сообщества [11].

По результатам исследования А.Е. Воробьевой, в отличие от студентов-экономистов и менеджеров студенты-психологи демонстрируют высокий уровень нравственного самоопределения, что объясняется спецификой их будущей деятельности, направленной на помощь людям, и требует развитых моральных качеств, эмпатии и ответственности, подтверждая связь помогающих профессий с высокой этической ориентацией [12].

В условиях высоких эмоциональных нагрузок и постоянных этических дилемм прочная нравственная основа способствует психологической устойчивости специалистов. Наличие внутренних моральных ориентиров помогает сохранять чувство ответственности и самоуважения, что является важным фактором в предотвращении профессионального выгорания [6].

Как нравственное самоопределение, так и профессиональная идентичность являются динамичными конструктами. Элементы нравственного самоопределения могут развиваться: некоторые аспекты, изначально находящиеся в «оболочке», со временем становятся устойчивой частью «стержня» личности [2]. Аналогичным образом профессиональная идентичность развивается от базового осознания до глубокого внутреннего принятия профессиональных стандартов, что особенно важно в профессиях, требующих постоянного самоанализа и этической ответственности.

В рамках изучаемой нами проблемы было проведено эмпирическое исследование на базе Иркутского государственного университета и Байкальского государственного университета. В исследовании приняли участие 59 студентов в возрасте от 18 и до 23 лет, обучающихся по направлениям подготовки «Социальная работа», «Психология служебной деятельности», «Психолого-педагогическое образование» и «Психология».

В качестве диагностического инструментария были использованы:

1) для диагностики уровня и структуры нравственного самоопределения личности – методика А.Б. Купрейченко и А.Е. Воробьёвой «Нравственное самоопределение личности»;

2) для изучения структурных компонентов профессиональной идентичности – «Методика исследования профессиональной идентичности» Л.Б. Шнейдер;

3) с целью оценки этапа становления профессиональной идентичности – опросник А.А. Азбель «Профессиональная идентичность».

Результаты по методике «Нравственное самоопределение личности» А.Б. Купрейченко и А.Е. Воробьёвой представлены на рис. 1.

Рис. 1. Результаты по методике «Нравственное самоопределение личности»

Очевидно (см. рис. 1), что среди представлений о нравственности преобладающими оказались «Представление о нравственности как о силе» (23,2), что демонстрирует склонность воспринимать нравственность как проявление силы воли и

зрелости личности; «Воздаяние за добро и зло» (22,8); «Природа нравственности личности» (22,2) – показывает осознание личной ответственности за нравственные поступки при признании свободы морального выбора. Шкала «Происхождение нравственности» (18,2) показывает, что нравственность считается скорее не естественной формой, а исконно сформированным в обществе сводом правил. Самое низкое значение (16,7) демонстрирует шкала «Абсолютность/относительность нравственности», что указывает на склонность респондентов рассматривать моральные нормы как искусственно сформированные в обществе правила, а не как нечто естественное. Это может свидетельствовать о гибкости мышления, но также не исключает риска ситуативного подхода к нравственным выборам. Умеренно выражены показатели и по шкале «Значимость морали для общества».

По всем шкалам, связанным с выбором нравственных стратегий, студенты продемонстрировали значения в диапазоне средних: «Обязательность соблюдения нравственных норм» (29,8); «Активность/пассивность» (29,8); «Взаимность/невзаимность нравственного поведения» (30). Следовательно, будущие специалисты помогающих профессий ориентированы скорее на стабильное принятие моральных норм как неотъемлемой части повседневной жизни, склонны к активной нравственной позиции, и не только следуют моральным нормам, но и стремятся предпринимать действия по поддержанию нравственного климата, рассматривают нравственность как взаимный процесс, предполагающий справедливость, благодарность и эмпатическое поведение, что говорит о наличии развитого чувства социальной ответственности.

Наиболее высокий показатель нравственных ориентаций выявлен по шкале «Миросозидательная ориентация» (25,3 – выше среднего), что говорит о том, что респонденты воспринимают нравственность в широком цивилизационном контексте, связывая её с заботой о будущем и прогрессе человечества. Гуманистическая ориентация (21,2) указывает на признание ценности человека, склонность к милосердию и равноправию, хотя и менее выражена по сравнению с миросозидательной.

Интересно, что показатели группоцентрической (18,6) и эгоцентрической (18,5) ориентации выражены умеренно, что говорит о невысокой склонности к моральной ограниченности и личной выгоде. В целом, анализ отражает доминирование стратегических и поведенческих компонентов нравственного самоопределения над абстрактными или философскими. Студенты помогающих профессий демонстрируют готовность к следованию моральным нормам, стремление к справедливости и созиданию. При этом наблюдается невысокая ориентация на традиционные основы морали, что характерно для современной молодежной среды.

Распределение респондентов по типу идентичности по методике «МИПИ» (Л.Б. Шнейдер) показано в процентном соотношении (рис. 2).

Рис. 2. Результаты исследования по методике «МИПИ», %

Наиболее выраженым оказался статус «мораторий» (36 %). Этот статус указывает на наличие у респондентов активного поиска себя в профессии, сомнений, анализа и критического осмысления возможного профессионального пути. Студенты с этим статусом еще не определились с окончательным выбором, но находятся в стадии интенсивного размышления, что может рассматриваться как положительный ресурс для дальнейшего развития идентичности.

Второе по распространенности положение занимает псевдопозитивная идентичность, представленная у 25 % участников исследования. Данный статус характеризуется формальной идентичностью, при которой профессиональный выбор может быть осуществлён под воздействием внешних обстоятельств – ожиданий семьи, давления социальной среды или образовательных стандартов. Внутренняя мотивация и осознанность выбора в таких случаях выражены слабо, что делает идентичность уязвимой и потенциально нестабильной [13].

Следующим по частоте (22 %) является диффузная идентичность. Она отражает неопределенность, рассеянность и отсутствие профессионального самоопределения. Студенты, находящиеся в этом статусе, как правило, не осознают себя в будущей профессии, не формулируют четких профессиональных целей и не демонстрируют устойчивой ценностной позиции в отношении выбранной сферы деятельности.

Два других статуса – достигнутая позитивная (8 %) и преждевременная (7 %) идентичность – представлены меньшей долей респондентов. Первый свидетельствует о сформированной, зрелой профессиональной идентичности, которая основана

на личном выборе, внутренней мотивации и принятии ценностей профессии. Второй же указывает на поспешное и, возможно, некритичное принятие профессиональной роли без этапа сомнений и анализа, что нередко сопровождается следованием чужим ожиданиям или социальным шаблонам.

Наименьшую долю студентов (2 %) представляет группа с выраженной профессиональной идентичностью, что может быть связано с недостаточной включенностью студентов младших курсов в практическую деятельность или отсутствием достаточного опыта для формирования зрелой и устойчивой профессиональной позиции.

Таким образом, результаты анализа свидетельствуют о неоднородности в развитии профессиональной идентичности студентов помогающих профессий. Большинство студентов находятся на стадиях формирования, активного поиска или имитации профессиональной принадлежности, что актуализирует необходимость усиления практико-ориентированных и рефлексивных компонентов в образовательной среде. Формирование зрелой профессиональной идентичности требует системной поддержки со стороны образовательных учреждений, включающей профессиональную пробацию, наставничество и ценностно-ориентированное сопровождение.

Полученные данные по тесту «Профессиональная идентичность» А.А. Азбель показали, что наиболее выраженными в количественном отношении оказались статусы «Мораторий» (9,54) и «Сформированная профессиональная идентичность» (12,03). Статусы «Навязанная» и «Неопределённая профессиональная идентичность» оказались слабо выраженными.

Далее был проведен корреляционный анализ с применением коэффициента ранговой корреляции Спирмена, представленный в виде корреляционной плеяды и пакета статистических программ SPSS 17 для исследования взаимосвязи нравственных стратегий, нравственных ориентаций, представлений о нравственности и статусами профессиональной идентичности. В таблицу включены только те шкалы, между которыми были выявлены взаимосвязи.

Как видно из таблицы, корреляционный анализ показал наличие значимых положительных связей между параметром профессиональной идентичности «Мораторий» и такими характеристиками нравственного самоопределения, как эгоцентрическая ориентация ($r = 0{,}370$, $p \le 0{,}01$), группоцентрическая ориентация ($r = 0{,}347$, $p \le 0{,}01$), а также склонность к взаимностно-ориентированному нравственному поведению ($r = 0{,}259$, $p \le 0{,}05$). Полученные данные позволяют интерпретировать тип «Мораторий» как показатель активного поиска моральных оснований и ориентации на внешние социальные нормы и ожидания. У представителей данной группы наблюдается стремление к социальной интеграции, поиску профессионального признания и принадлежности, что согласуется с характерной для стадии моратория динамикой идентификационных процессов, описанных в концепции Дж. Марсиа.

Напротив, тип «Сформированная идентичность» обнаруживает выраженные отрицательные связи с компонентами, отражающими зависимость от внешнего нормативного регулирования: взаимность/независимость нравственного поведения ($r = –0{,}401$, $p \le 0{,}01$), эгоцентрическая ориентация ($r = –0{,}438$, $p \le 0{,}01$), а также группоцентрическая ориентация ($r = –0{,}320$, $p \le 0{,}05$). Такая направленность указывает на автономный, внутренне обусловленный характер нравственного и профессионального выбора у данной группы студентов. Они демонстрируют меньшую зависимость от группового давления и социальных ожиданий, что может быть рассмотрено как проявление зрелого профессионального и личностного самоопределения, в рамках которого моральные убеждения приобретают внутренний, устойчивый характер. Это также подтверждает значимость сформированной моральной идентичности как предиктора устойчивой профессиональной идентичности и психологической зрелости.

Таблица

Корреляционная взаимосвязь показателей методик нравственного самоопределения и статусов профессиональной идентичности

Шкала методики	Обязательность соблюдения норм	Активность / пассивность	Взаимность / невзаимность нравственного поведения	Эгоцентрическая ориентация	Группоцентрическая ориентация	Гуманистическая ориентация	Миросозидательная ориентация
Неопределенная	-0,298*	- 0,07	0,11	0,17	- 0,02	- 0,09	- 0,23
Навязанная	- 0,03	0,10	0,03	- 0,19	- 0,16	- 0,15	- 0,16
Мораторий	- 0,08	0,07	0,259*	0,370**	0,347**	- 0,12	- 0,04
Сформированная	0,23	- 0,02	-0,401**	-0,438**	- 0,320*	0,17	0,23

Примечание – ** корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторон.); * корреляция значима на уровне 0.05 level (2-сторон.).

Особого внимания заслуживает выявленная отрицательная корреляция между показателем обязательности соблюдения нравственных норм и неопределённой профессиональной идентичностью ($r = – 0,298$, $p \leq 0,05$). Полученные данные свидетельствуют о том, что при высокой субъективной значимости моральных норм как безусловных регуляторов поведения снижается выраженность профессиональной неопределённости. Иными словами, обращение к устойчивым нравственным ориентирам может выполнять компенсаторную функцию в условиях формирования профессионального «Я», выступая в качестве внутренней опоры в ситуациях неопределённости. Такая связь может указывать на то, что нормативные основания нравственного самоопределения способствуют снижению тревожности и амбивалентности, связанных с профессиональным выбором, особенно на этапе становления профессиональной идентичности у студентов помогающих профессий.

Однако наличие прямой положительной взаимосвязи между уровнем нравственного самоопределения и степенью сформированности профессиональной идентичности не выявлено. Обобщённый балл профессиональной идентичности, отражающий её интегральную выраженность, не демонстрирует статистически значимых корреляций ни с одним из типов моральной идентичности. Возможно, это связано как с тем, что студенты помогающих профессий, осознавая специфику своей будущей профессии, могут демонстрировать социально одобряемые установки, стремясь соответствовать профессиональному идеалу, так и с опосредованностью нравственного и профессионального самоопределения и другими переменными.

Выводы

Будущие специалисты помогающих профессий продемонстрировали представления о нравственности скорее как о волевом решении, способности не поддаваться слабостям и искушениям, необходимости ответственности и обязательности исполнения нравственных норм, внутреннем нравственном контроле. В то же время признают относительность и условность нравственных норм, не очень высоко оценивают значимость моральных установок в обществе. В нравственном самоопределении более выражены стратегические и поведенческие аспекты: обязательность соблюдения норм, активность, эквивалентность поступкам других.

Установлены значимые взаимосвязи показателей нравственного самоопределения со статусами профессиональной идентичности. Корреляционный анализ подтвердил частичную взаимосвязь между моральным и профессиональным самоопределением: в частности, стадии «Мораторий» и «Сформированная идентичность» связаны с различными типами моральной регуляции и ориентаций. Наиболее зрелые формы профессиональной идентичности, как правило, сопровождаются устойчивыми внутренними нравственными ориентирами, тогда как стадии активного поиска характеризуются опорой на внешние нормативные и ролевые модели.

Список источников

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. Москва : Мысль, 1991. 299 с.

2. Сафин В.Ф. Самоопределение личности: теоретические и эмпирические аспекты исследования. Уфа : Гилем, 2004. 258 с.

3. Сафин В.Ф., Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения личности // Психологический журнал. 1984. Т. 5, № 4. С. 65–73.

4. Купрейченко А.Б., Воробьева А.Е. Нравственное самоопределение молодежи. Москва : Институт психологии РАН, 2013. 480 с.

5. Бычкова М.В. Становление понятия «помогающие профессии» в историческом и социокультурном контексте // Человек и образование. 2020. № 2(63). С. 156–160.

6. Стрижов Е.Ю., Ветрова Ю.Н. Моральная саморегуляция личности // Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18–21 сентября 2007 г. Т. 3. Ростов-на-Дону : КРЕДО, 2007. С. 191–192.

7. Трофимова Е.Л. Личностные ресурсы успешности предпринимательской деятельности // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2021. Т. XVIII, Вып. 4. С. 81–87. doi:10.31079/1992-2868-2021-18-4-81-87

8. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе. Москва : Институт психологии РАН, 2014. 384 с.

9. Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Функции личностных ресурсов в ситуации экономического кризиса // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2016. № 2. С. 323–346. doi:10.17323/1813-8918-2016-2-323-346

10. Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8, № 1. С. 85–121.

11. Пашкевич В.В. Нравственное самоопределение студенческой молодежи: представления, стратегии, ориентации // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2014. № 2 (263). С. 64–68.

12. Воробьева А.Е. Нравственное самоопределение молодежи разных специальностей // Известия Саратовского университета. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2016. Т. 5, № 2. С. 136–143.

13. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности. Москва : Юрайт, 2024. 328 с.

References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A. *Strategiya zhizni* [Life Strategy]. Moscow : Mysl', 1991. 299 p. (In Russ.).
2. Safin V.F. *Samoopredelenie lichnosti: teoreticheskie i empiriche-skie aspekty issledovaniya* [Personal self-determination: theoretical and empirical aspects of research]. Ufa : Gilem, 2004. 258 p. (In Russ.).
3. Safin V.F., Nikov G.P. Psikhologicheskii aspekt samoopredeleniya lichnosti [The psychological aspect of self-determination] // *Psikhologicheskii zhurnal.* 1984. T. 5, no. 4. P. 65–73. (In Russ.).
4. Kupreichenko A.B., Vorob'eva A.E. *Nravstvennoe samoopredelenie molodezhi* [Moral self-determination of youth]. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2013. 480 p. (In Russ.).
5. Bychkova M.V. Stanovlenie poniatiia «pomogaiushchie professii» v istoricheskom i sotsiokul'turnom kontekste [The formation of the concept of "helping professions" in the historical and sociocultural context] // *Chelovek i obrazovanie.* 2020. No. 2(63). P. 156–160. (In Russ.).
6. Strizhov E.Yu., Vetrova Yu.N. *Moral'naya samoregulyatsiya lichnosti* [Moral self-regulation of personality] // Materialy IV Vserossiiskogo s"ezda RPO. 18–21 sentyabrya. 2007 [Materials of the IV All-Russian Congress of the RPO. September 18–21, 2007]. Rostov-na-Donu : KREDO, 2007. T. 3. P. 191–192. (In Russ.).
7. Trofimova E.L. Lichnostnye resursy uspeshnosti predprinimatel'-skoi deyatel'nosti [Personal resources of entrepreneurial success] // *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke.* 2021. T. XVIII, no. 4. P. 81–87. doi:10.31079/1992-2868-2021-18-4-81-87 (In Russ.).
8. Tatarko A.N. *Sotsial'no-psikhologicheskii kapital lichnosti v poli-kul'turnom obshchestve* [Socio-psychological capital of the individual in a multicultural society]. Moscow : Institut psikhologii RAN, 2014. 384 p. (In Russ.).
9. Ivanova T.Yu., Leont'ev D.A., Rasskazova E.I. Funktsii lichnostnykh resursov v situatsii ekonomicheskogo krizisa [Functions of Personality Resources in a Situation of Economic Crisis Psychology] // *Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*. 2016. No. 2. P. 323–346. doi:10.17323/1813-8918-2016-2-323-346 (In Russ.).
10. Ivanova T.Yu., Leont'ev D.A., Osin E.N., Rasskazova E.I., Kosheleva N.V. Sovremennye problemy izucheniya lichnostnykh resursov v professional'noi deyatel'nosti [Modern problems of studying personal resources in professional activity] // *Organizatsionnaya psikhologiya*. 2018. T. 8, no. 1. P. 85–121. (In Russ.).
11. Pashkevich V.V. Nravstvennoe samoopredelenie studencheskoi molo-dezhi: predstavleniya, strategii, orientatsii [Moral self-determination of student youth: perceptions, strategies, orientations] // *Izvestiya Volgogradskogo gosu-darstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. 2014. No. 2 (263). P. 64–68. (In Russ.).
12. Vorob'eva A.E. Nravstvennoe samoopredelenie molodezhi raznykh spetsial'nostei [Moral self-determination of youth of different specialties] // *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Seriya: Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya.* 2016. T. 5, no. 2. P. 136–143. (In Russ.).
13. Shneider L. B. *Psikhologiya identichnosti* [Psychology of identity]. Moscow : Yurait, 2024. 328 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Е.Л. Трофимова – кандидат психологических наук, доцент;
Т.А. Терехова – доктор психологических наук, профессор;
К.В. Неупокоева – бакалавр психологии.

Information about the authors

E.L. Trofimova is Candidate of Psychology, Associate Professor;
T.A. Terekhova is Doctor of Psychology, Professor;
K.V. Neupokoeva is Bachelor of Psychology Degree.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 224–229
Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 224–229

Original article
UDC 159.9.
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-224-229

RESEARCH ON THE CAREER OF FUTURE ENGINEERS IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Nelli I. Anchukova[1], **Elena V. Kharchevnikova** [2]
[1, 2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia
[1]nian@mail.kht.ru, https://orcid.org/0000-0002-7498-4116
[2]nebas28@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-6214-5000

Abstract. The authors of the article substantiate the relevance of the problem of researching the career orientation of future engineers in the educational process. Career orientation is considered as «a complex structural component of the general orientation of the personality, which is a multifaceted process of orientation and motivation of the person to activity in the professional sphere». In the course of empirical research, the values and orientation profiles of each group with a certain career orientation and the dominant personality orientation of engineering students were determined. The empirical research revealed a psychological problem - the lack of readiness of future young professionals, in the majority, for a productive lifestyle and for updating their potential in career advancement. The results of our research have shown possible prerequisites for the future formation of «career crisis», starting from the conditions of educational process. The need to address the issue of prosocial career paths through a comprehensive approach is emphasized.

Keywords: career orientation, career advancement, career potential, the professional development of a specialist, career anchors, life values, value-oriented profiles

Научная статья

ИССЛЕДОВАНИЕ КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Нелли Ивановна Анчукова[1], **Елена Владимировна Харчевникова**[2]
[1, 2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия,
[1]nian@mail.kht.ru, https://orcid.org/0000-0002-7498-4116
[2]nebas28@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-6214-5000

Аннотация. В статье авторами обоснована актуальность проблемы исследования карьерной направленности будущих инженеров в образовательном процессе. Карьерная направленность рассматривается как сложный структурный компонент общей направленности личности, представляющий собой многоаспектный процесс ориентации и побуждений человека к деятельности в профессиональной сфере. В ходе эмпирического исследования определены ценностно-ориентационные профили представителей каждой группы с определенной карьерной ориентацией, доминирующая направленность личности студентов инженерных специальностей. В ходе проведения эмпирического исследования выявлена психологическая проблема – неготовность будущих молодых специалистов в большинстве своём к продуктивному стилю жизни, к актуализации своего потенциала в карьерном продвижении. Результаты нашего исследования показали возможные предпосылки будущего формирования «карьерного кризиса», берущие свое начало в условиях образовательного процесса. Подчеркивается необходимость решения проблемы просоциальной карьерной направленности на основе комплексного подхода.

Ключевые слова: карьерная ориентация, карьерный рост, карьерный потенциал, профессиональное развитие специалиста, карьерные якоря, жизненные ценности, ценностно-ориентированные профили

Introduction

Unstable economic situation in the modern world leads to increased competition in the labor market and an increased the level of training requirements for graduates of higher education institutions. These requirements apply not only to professional knowledge, but also to the socio-psychological aspects of the personality. There are the value orientations, the ability to plan self-development, to make an independent and responsible choice of life objectives, the ability to implement these choices.

Social stereotypes of social success propagated in the information environment are shaping young people's perceptions of vertical careers as a tool to realize dreams of well-being and social status. But the idea of

© Anchukova N.I., Harchevnikova E.V., 2025

a productive lifestyle, which implies social cooperation, desire and ability to benefit society, and aspiration to positively change people's lives by realizing one's potential, has not yet received its development in the public consciousness.

A productive lifestyle is a concept introduced to psychology by A. Adler. It includes such important aspects as personal activity and social interest, with a focus on acceptance by others, altruism, and creativity. E. Erikson mentions productive lifestyle in his age periodization, pointing to this indicator as a result of positive resolution of life crises and a pledge of mental health.

In psychological practice, there is irrefutable evidence of the fact that it is social interest and based on it productivity, that is the key to the realism of life goals and the subjective sense of success and fulfillment of a person. Of special importance in this regard, the career orientation, as part of the system of worldview and value sphere of the individual, which determines the strategy of professional and personal development in the direction of the productivity or unproductivity of the path of life.

Current social and economic developments in Russia form a specific request for people with an active prosocial and productive orientation, capable of directing their efforts toward the systematic transformation of society, taking into account not so much personal as public interests. All these circumstances, actualize the problem of formation and development of career orientation of young professionals in terms of professional education.

Research review

Currently, the problem of the career path of a specialist is actively studied by foreign and domestic scientists, who make different meanings in its interpretation.

According to a number of American psychologists as D. Super («Career Development Theory») [9], John L. Holland («Theory Of Career Choice») [3], M. Savickas («Career Construction Theory») [6], etc., the professional development of a specialist and his life pathis largely determined by career orientation.

Super asserted that what was actually needed in vocational guidance was a career model, which takes into account the sequence of positions that an individual occupies during her or his working life. In the theory of D. Super, a career is considered as «a sequence and a combination of roles that an individual performs during her or his life», and a career direction as the main and necessary factor of professional development [9]. According to the D. Super's theory, career choice corresponds to an individual's self-concept and is actually identified with the choice of his or her self-actualization and career advancement.

J. Holland considering the relation «career-personality» highlighted complex orientations of the personality. He defined professional orientation in career advancement as a significant dynamic substructure of an individual including values, interests, attitudes, relationships, motives [3: p. 20–28].

Developing the ideas of D. Super, M. Savickas defined career building as «the process of development and realization of «self-concept» in professional roles» [6: p. 155].The provisions of M. Savickas ' theory on adaptation to career, adaptive readiness and resources of the individual to adapt during career advancement are of interest. In the M. Savickas interpretation, career adaptability is a psychological construct that indicates a person’s readiness and resources to solve career challenges. Adaptive readiness is the flexibility of the individual, which helps him to overcome difficulties and problems of professional development. Resources for adapting to the profession are developed self-regulatory competencies (adaptive strategies and actions) [7: p. 661–673].

In national psychology the work of A.A. Zhdanovich, E.G. Schelokova, N.N. Melnikova and others is devoted to the problem of career orientations.

The scientists considered the essence, structure, types, components and socio-psychological factors of a career orientation. They have studied some of the features of its formation in young specialists, in particular future engineers and they have also determined promising directions of study of various socio-psychological aspects of the career direction of a specialist.

To summarize, we can conclude that the problem of comprehensive research into the career orientation of specialists is seriously developed.

However, the content of the concept «career direction» remains unclear. There is an ambiguous approach to the concept of «career direction » in the national literature. The personality's career orientation is considered as:

The system of attitudes and dispositions that direct the activity of a person to build their career [4; 8].

An integrative property of personality as it affects the process of planning, career development [5: p. 169–177].

A particular type of professional orientation of the personality of a specialist, which includes career activities, the development of professional careers, as a motivating force for the activity of a professional, his dedicated career development (Mokritskaya).

An element of the structure of the individual's professional self-concept, «a sense disposition that reflects the priority direction of professional advancement» [11].

For this research is essentially important D.V. Zhuin's definition. She considers a person's career orientation as « a complex structural component of a person's general orientation, which is a multidimensional process of orientation and motivation of a person to activities in the professional sphere, an integrative characteristic that includes a stable career image, formed career orientations and career potential, persistent career motivation, mediated by the professionalization process» [14: p. 539–541, 587].

Objectives and Methods

The objectives of our research: study of career orientation of future young specialists and identification of possible psychological contradictions in the expression of this phenomenon; identification of opportunities to optimize the educational process in the context of development of socio-career-oriented.

Empirical base of research: 120 undergraduate engineering students from the Far Eastern State University of Railway Transport and Pacific State University. In 2022–2023, the research was conducted.

Methodsof our research: The method «Career Anchors» by E. Schein was used to diagnose career orientations. Value orientations were investigated by the method «Morphological Test of Life Values» (MTLV) by V.F. Sopov and L.V. Karpushin.

Results

According to the results of E. Schein's method, the respondents were divided into subgroups according to their career orientation (Fig. 1). Career values such as functional competence, service, management, autonomy, and lifestyle integration each accounted for 4 % of the total. 13 % of each sample respondents preferred entrepreneurial and challenge. 38 % of future graduates indicated stability as a leading orientation, while the remaining 16 % can be classified as a mixed or uncertain career anchor. Therefore, the majorities of engineering seniors either have not yet determined their career priorities, or at this stage of their life journey consider it more important to feel safe and socially protected.

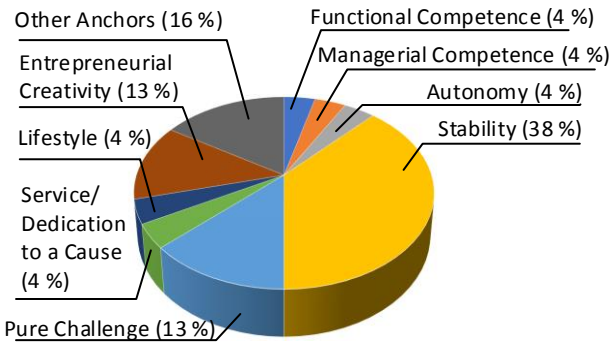

Fig. 1. Distribution of the sample according to the results of method «Career Anchors» (E. Schein)

Source: «Composed by the authors». Based on the results of the «Morphological test of life values», we obtained value-oriented profiles of representatives of each group with a particular career orientation.

Consider the results (Fig. 2).

Respondents in the «Management» career orientation subgroup consider spiritual fulfillment and financial well-being to be the most important values for themselves. Apparently, in their worldview, these values are mutually deterministic: following moral and ethical principles can better be realized in conditions of financial well-being. Values such as personality, personal prestige and achievement are much less important to them than to other subgroups. It is possible that the ambition for a leadership position and the realization of leadership qualities in their opinion is not associated with these values either.

Respondents of the subgroup with career orientation «Challenge» attach more importance to achievement, prestige, and financial well-being, while such values as self-development and creativity are less important to them. The results show that the desire to test their abilities and capabilities are associated in their understanding, primarily with the results of activities and their social recognition. In this case, young people's ambition is not matched by a desire to work on themselves and realize their creative potential.

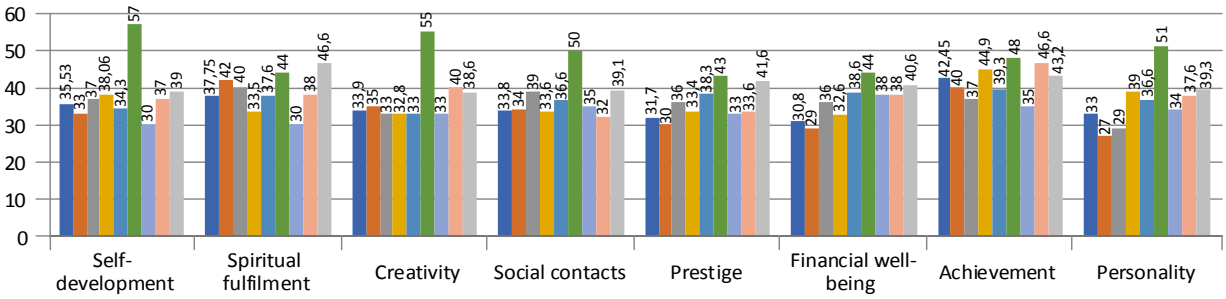

Fig. 2. Results of the «Morphological test of life values» by V.F. Sopov and L.V. Karpushin:
– Functional Competence; – Stability; – Lifestyle; – Managerial Competence; – Pure Challenge; – Entrepreneurial Creativity; – Autonomy; – Service/Dedication to a Cause; – Other Anchors

Source: «Composed by the authors».

The subgroup focused on professional competence is represented by the values of achievement, prestige, and financial well-being, while the values of self-development, creativity, and individuality are the least important. It can be assumed that in the perception of these respondents, increasing professionalism in the technical sphere does not include such orientations.

The subgroup with the «Lifestyle» career orientation noted achievement, financial well-being, and social contacts as important for themselves. Self-development and spiritual fulfillment were the least important to them. In this case, the desire to balance personal life and work is associated with performance in the professional sphere, welfare and networking. The needs of self-development and the moral aspects of life, as such, are not significantto them.

On the opposite, respondents in the subgroup focused on autonomy and activity («Autonomy») identify spiritual fulfillment as a basic value for themselves. At the same time, they are focused on social contacts, self-development and financial well-being. Interestingly, the value of preserving one's identity did not receive high values. Probably independence and autonomy in the professional sphere are differentiated in the minds of young people from the position of asserting their uniqueness in social interaction.

Respondents in the «Entrepreneurial Creativity» career orientation subgroup are most interested in financial well-being, while at the same time noting the importance of creativity. For these young people, achievement and the realization of their own individuality are significant enough, and on the whole, a pragmatic focus is prevalent.

For the largest stability- and security-oriented subgroup, the basic value is financial well-being. The second most important value for these respondents is their own individuality; the least important value for these respondents is creativity. This shows a commitment to stereotypes, to conservatism, to suppression of their creative potential.

The mixed career orientation subgroup values spiritual fulfillment more than anything else. Apparently, in the understanding of these young people, the main thing in life is to do what is interesting and brings joy: no matter what a person does, it is important that this is consistent with his or her internal principles and beliefs. At the same time, there are high scores for such values as financial well-being, achievement, and prestige. In general, this suggests a kind of idealism and a contradictory picture of the world, which does not yet have a conscious direction, but there is a desire to achieve the socially recognized attributes of success.

The most expressed indicators on all scales were for respondents with a career orientation «Service». In particular, they give priority to such values as self-development, creativity, social contacts and individuality. In this case, it is indicative that in this subgroup the main orientation is social interests, the desire to change the world for the better, to work on oneself, to devote oneself to people, to realize one's potential. At the same time, the material aspects in the structure of the values of these young people are also very important, and the high values compared to the other subgroups that go beyond normativity indicate the presence of internal conflict, which was reflected in the results of the diagnosis. Experiencing internal contradictions, in our view, can be caused by the fact that the prosocial behavior and civic engagement of young people in modern Russian society often exceeds the restrictive limits of adaptation necessary for safe living in these conditions, and generates many problems in connection with it. A young person focused on the high ideals of a just world may experience frustration and disappointment at the lack of financial well-being and positive life opportunities at the same time as wanting to change the situation for the better. And spiritual priorities become more significant to him.

To summarize the analysis, we can conclude that business and humanisticorientationis seen in the respondents with career orientations «Autonomy», «Management» and «Service», which is only 12 % of the total sample. The remaining 88 % of young people have an egoistic and pragmatic orientation.

Discussion

Thus, there is a psychological problem – unpreparedness of future young professionals in the most part for a productive lifestyle focused on cooperation, mutual assistance, the ability to realize its purpose in a social interaction, to create something new and actualize their potential.

To discuss the results obtained in the context of the problem of readiness or unpreparedness for socially-oriented interaction, it is advisable to refer to the conclusions of the previous study by N.I. Anchukova [2: p. 35–39]. The workshop focused on the relationship between career competence and the social adaptability of young people. Communication characteristics and attitudes of the individual were investigated as components of career competence. The analysis of the results showed that social adaptability, which can be interpreted as a manifestation of readiness for productive interaction with society, correlates with such qualities as high demand for communication with other people, acceptance of others and joint activity with them. The manifestations of dependency

and suspicion and conformism were viewed as indicators outside the framework of career competence and were related to a lower level of social adaptability. In general, it can be noted that these communicative features fully reflect the attitudes of young people and characterize the features of their social and career orientation. In that case, these results do not contradict the conclusion that readiness for active self-actualization and productivity in the future profession is determined by pro-social career orientation.

It can be assumed that this problem, to some extent, is caused not only by the current society, but also by the conditions of the educational process in technical universities. They give preference to special knowledge and pay insufficient attention to the humanitarian aspects of personal development – creativity, self-discovery, and the development of social interest.

One of the urgent problems of modern engineering education, from our point of view, consists in uncertainty, perhaps even in the lack of goal-setting in solving the problem of developing the social and psychological characteristics of a future specialist's personality. In that context, we asked fellow professors what kind of personality they would like to see in their graduates. Each time we received different answers, but they were all limited to competencies and business characteristics.

Thinking outside the box, creativity, an active socially-oriented position, the desire for positive interaction, the ability to make choices and take responsibility for them, the desire to benefit society – all these personal qualities as the primary objectives of the educational and developmental component of the academic process are not sufficiently aware of and accepted by the teaching community of technical universities. As a result, we get a young specialist with a narrowly limited egoistic orientation with the prevalence of deficient needs, not ready for self-conquest and personal growth.

Conclusion

The hiring of a young professional involves not only formalizing the relationship between the employee and the employer, but also concluding a «psychological contract» that reflects the mutual expectations of the organization and the employee.

Researches by foreign authors show that these expectations include certain career orientations, which can be aimed either at opportunities or at limitations [10: p. 84–99]. Generally, the focus on opportunities, in turn, is reflected in the desire for personal growth and self-development, awareness of the social significance of their work, contributing to the involvement of the activity. A focus on limitations appears in a young employee when he is faced with violations of the «psychological contract». It is a consequence of unjustified expectations and ambitions, the inability to meet one's personal needs. In this case, there is the so-called «young professional crisis», which manifests itself in fatigue, burnout and disappointment in his profession, negative behavior towards the organization.

The results of our research show the possible prerequisites for the future formation of such a «career crisis», originating in the conditions of the educational process. It is necessary and possible to solve the problem of the development of pro-social career orientation through a comprehensive approach. This approach, on the one hand, involves increasing the psychological and pedagogical competence of university professors, on the other hand, more intensive use of interactive learning technologies, minimizing the reproductive style of teaching.

The new competence of a professor implies mastering the role of a teacher-facilitator capable of creating conditions for the development of creative and exploratory activity of students, capable of organizing interaction on the basis of cooperation and mutual assistance, bringing students' understanding of their future profession into awareness of the socially significant mission, helping them expand the awareness of their lives in the context of semantic content and humanistic values. On the other hand, more attention should be paid to the development of so-called «soft skills, such as – team building, time management, organization, interpersonal and communication skills» [1: p. 231–247], most valued by employers.

In general, it is interesting to see the development of this area of research towards the study of the influence of the psychological environment of the educational process on career development.

References

1. Amy Detgen, Felix Fernandez, Amanda Mc.Mahon, Liza Johnson, Caitlin Rose Dailey, Career Development Quarterly. 2021. Vol. 69, Iss. 3. P. 231–247.

2. Anchukova N.I. Communicative competence as a personal resource of the young person's psychological adaptability // National Association of Scholars (NAS). St. Petersburg, 2021. V. 4, no. 74. P. 35–39. (In Russ.)

3. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice // Appl. Psychol. 1968. V. 52, № 1. P. 20–28.

4. Melnikova N.N. Career Orientation: Gender Differences and Age Dynamics // Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology. 2016. Vol. 9, no. 3. P. 76–86. (in Russ.).

5. Nedbaev D.N., Filin M.M. Psychological determinants of the formation of a career orientation of a person // International Journal of Medicine and Psychology. 2019. V. 2, no. 4. P. 169–177.

6. Savickas M.L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development. 4th ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2002. 155 p.

7. Savickas M., & Porfeli E. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // Journal of Vocational Behavior. 2012. No. 80(3). P. 661–673.

8. Shchelokova E.G. Innovative cognitive style in the structure of career orientation // World of Science. Pedagogy and Psychology. 2019. № 6(7). URL: https://mir-nauki.com/PDF/123PSMN619.pdf (accessed: 13.09.2025). (In Russ.).

9. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2012. 47 p.

10. Zacher H., Rudolph Cort.W. Relationships between psychological contract breach and employee well-being and career-related behavior: The role of occupational future time perspective // Journal of Organizational Behavior. 2021. Vol. 42, Iss. 1. P. 84–99.

11. Zhdanovich A.A. Career orientations in the structure of the professional self-concept of students : author. dis. … Candidate of Sciences. psychology. Moscow, 2008. 21 p. (in Russ.).

12. Zhuina D.V. The acmeological center: the results of its activity of fostering competitive specialists // Life Science Journal. 2014. № 11 (8). P. 539–587. (in Russ.).

Список источников

1. Amy Detgen, Felix Fernandez, Amanda Mc.Mahon, Liza Johnson, Caitlin Rose Dailey, Career Development Quarterly. 2021. Vol. 69, Iss. 3. P. 231–247.

2. Анчукова Н.И. Коммуникативная компетентность как личностный ресурс психологической адаптивности молодого человека // Национальная ассоциация ученых (НАН). Санкт-Петербург, 2021. Т. 4, № 74. С. 35–39.

3. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice // Appl. Psychol. 1968. V. 52, № 1. P. 20–28.

4. Мельникова Н.Н. Карьерная ориентация: гендерные различия и возрастная динамика // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Психология. 2016. Т. 9, № 3. С. 76–86.

5. Nedbaev D.N., Filin M.M. Psychological determinants of the formation of a career orientation of a person // International Journal of Medicine and Psychology. 2019. V. 2, no. 4. P. 169–177.

6. Savickas M.L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development. 4th ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2002. 155 p.

7. Savickas M., & Porfeli E. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // Journal of Vocational Behavior. 2012. No. 80(3). P. 661–673.

8. Щелокова Е.Г. Инновационный когнитивный стиль в структуре профессиональной ориентации // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 6(7). URL: https://mir-nauki.com/PDF/123PSMN619.pdf (дата обращения: 13.09.2025).

9. Super D.E. Career education and the meaning of work. Washington: U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education. U.S. Govt. Print. Off., 2012. 47 p.

10. Zacher H., Rudolph Cort.W. Relationships between psychological contract breach and employee well-being and career-related behavior: The role of occupational future time perspective // Journal of Organizational Behavior. 2021. Vol. 42, Iss. 1. P. 84–99.

11. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной я-концепции студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2008. 21 с.

12. Жуина Д.В. Акмеологический центр: результаты его деятельности по воспитанию конкурентоспособных специалистов // Наука о жизни. 2014. № 11 (8). С. 539–587.

Information about the authors

N.I. Anchukova – Candidate of Psychological Sciences;
E.V. Harchevnikova – Candidate of Pedagogic Science.

Информация об авторах

Н.И. Анчукова – кандидат психологических наук, доцент;
Е.В. Харчевникова – кандидат педагогических наук, доцент.

The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.
Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 230–234
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 230–234

Научная статья
УДК 159.99
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-230-234

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОММУНИКАТИВНЫХ, ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ И ЭМПАТИЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Виктория Владимировна Ерёмина[1], **Наталия Алексеевна Кора**[2], **Вероника Ильинична Ерёмина**[3]
[1, 2, 3]Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия
[1]banysheva@mail.ru
[2]nkora1@yandex.ru
[3]veronika.eremina.2003@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности взаимосвязи коммуникативных, организаторских и эмпатических способностей у молодых специалистов вуза. Взаимосвязь этих способностей у начинающих специалистов является ключевым фактором их успешной профессиональной деятельности. В рамках практического исследования было выявлено, что преобладают участники с низким уровнем коммуникативных и организаторских склонностей, а также заниженным уровнем общей эмпатии. Найдены преимущественно положительные связи между некоторыми каналами эмпатии и указанными склонностями, а также одна отрицательная связь. Гипотеза подтвердилась частично.

Ключевые слова: коммуникативные способности, организаторские способности, эмпатические способности, молодые специалисты

Original article

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL SKILLS AND EMPATHIC ABILITIES AMONG YOUNG SPECIALISTS AT THE UNIVERSITY

Victoria V. Eremina[1], **Natalya A. Cora**[2], **Veronika I. Eremina**[3]
[1, 2, 3]Amur State University, Blagoveshchensk, Russia
[1]banysheva@mail.ru
[2]nkora1@yandex.ru
[3]veronika.eremina.2003@mail.ru

Abstract. The article discusses the relationship between communication, organizational and empathic abilities among young university graduates. The interconnection of these abilities in novice professionals is a key factor in their successful professional activities. The practical study revealed that participants predominantly exhibited low levels of communication and organizational skills, as well as low levels of overall empathy. There were predominantly positive correlations between certain empathy channels and these skills, as well as one negative correlation. The hypothesis was partially confirmed.

Keywords: communication skills, organizational skills, empathic skills, young professionals

Карьерный рост молодого специалиста может включать коммуникативные компетенции. При этом накопленный опыт в сфере контактов может формировать коммуникативную компетентность, под которой Петровская Л.А. понимает способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми, а также совокупность знаний и умений, обеспечивающих эффективное протекание коммуникативного процесса [1]. Данный аспект важен для работников вне зависимости от вида деятельности, так как может касаться взаимодействия не только с клиентами, студентами и т.д., но и с коллегами, начальством. Особенно важна коммуникативная компетентность для молодых специалистов, поскольку позволяет им адаптироваться на месте работы [2], сформировать определенную конкурентоспособность на рынке труда [3], наладить контакты, действовать в конфликтной ситуации. Развитие этого навыка в комплексе с организаторскими и эмпатическими способностями позволяет создать гармоничную рабочую среду и повышает общую эффективность команды.

Тем самым можно говорить о важности исследования феноменов коммуникативной компетентности и их связи. Это обусловлено необходимостью взаимодействия с людьми в той или иной форме,

© Ерёмина В.В., Кора Н.А., Ерёмина В.И., 2025

при этом создание благоприятной и комфортной рабочей атмосферы требует проявления эмпатии для установления контакта, возможности реагировать на эмоциональные реакции человека. Коммуникативная компетентность обеспечивает основу для эффективного взаимодействия между сотрудниками, что, в свою очередь, способствует более слаженной работе команд. Понимание того, как организаторские и эмпатические способности влияют на коммуникацию, позволяет выявить стратегии для оптимизации рабочих процессов и повышения продуктивности. Степень развития данного явления позволяет говорить о качестве контакта, эффективности деятельности и готовности проявлять гибкость, адаптивность при взаимодействии с окружающими людьми. При этом для перехода на новую ступень карьерной лестницы часто необходимо иметь достаточно развитые организаторские способности, позволяющие самостоятельно принимать решение в различных ситуациях, проявлять инициативу в рабочей среде и общении, в планировании деятельности. Лидеры, обладающие высокими уровнями коммуникативной, организаторской и эмпатической компетенции, способны вдохновлять и мотивировать свои команды. Исследование этих феноменов помогает выявить, какие именно навыки являются наиболее важными для успешного лидерства и как их можно развивать у сотрудников. В свою очередь, изменения стиля взаимодействия между людьми, пришедшие с появлением новых технологий, приводят к потере, снижению способности эмоционального восприятия и понимания окружающих, страху взаимодействия и общения с новыми людьми из-за особенностей общества, к переходу в виртуальное пространство, нивелированию индивидуальных особенностей, прагматизму и др. [4–6].

Еще одной причиной для исследования связей является факт того, что современный мир постоянно меняется, и от сотрудников требуется высокая степень адаптивности. Компетентность в общении и понимании эмоций других людей позволяет лучше реагировать на изменения и управлять ими. Анализ взаимосвязи этих способностей помогает организации подготовить своих специалистов к вызовам, с которыми они могут столкнуться. Для молодых специалистов важно осознавать и развивать свои коммуникативные, организаторские и эмпатические способности. Исследование этих феноменов способствует формированию их профессиональной идентичности и уверенности в себе как в специалистах. В свою очередь, понимание взаимосвязей между этими явлениями способствует разработке программ обучения и развития, ориентированных на повышение социального и эмоционального интеллекта работников. Это поможет улучшить психологическую атмосферу в коллективе и снизить уровень стресса.

Кроме того, исследованиям взаимосвязи этих феноменов у молодых специалистов посвящено небольшое количество научных трудов, хотя эти явления могут быть основой коммуникативной компетентности профессионалов. Ланская И.А., Мамонова Е.Б., Сидорина Е.В. в своей работе подчеркивают наличие связи между коммуникативными, организаторскими и эмпатическими способностями: положительной связи между коммуникативными способностями и проникающей способностью эмпатии, отрицательной между организаторскими склонностями и эмоциональным каналом эмпатии [7]. Пчелкина Е.П. и Дорохина С.О. обнаруживают связь между эмпатическими и коммуникативными способностями [8]. Мировые исследования показывают, что существует значительная взаимосвязь между коммуникативными, организаторскими и эмпатическими способностями. Например, исследования в университетах США и Европы подтвердили, что студенты, имеющие высокие коммуникативные навыки, чаще проявляют организаторские качества и лучше понимают эмоциональные состояния других, что облегчает командную работу [9; 10].

Цель нашего исследования – выявить взаимосвязь коммуникативных, организаторских и эмпатических способностей молодых специалистов в университете.

Нами была видвинута гипотеза о существовании положительной взаимосвязи между организаторскими, коммуникативными склонностями и эмпатическими способностями.

Выборку составили студенты-выпускники, сотрудники Амурского государственного университета и Амурской государственной медицинской академии в возрасте 21–35 лет 194 чел. (126 женщин, 68 мужчин).

Методы исследования: «Коммуникативные и организаторские склонности» (Синявский В.В., Федоршин Б.А.) [11], «Диагностика уровня эмпатических способностей» (Бойко В.В.) [12], статистические методы: критерий корреляционного анализа r-Спирмена.

Результаты

Большинство респондентов имеют низкий уровень коммуникативных и организаторских способностей – 37,63 и 58,25 % (рис. 1). Это говорит о том, что у них очень снижена потребность в общении,

отсутствует стремление к расширению своих контактов, они совершенно не стремятся сообщать и отстаивать свое мнение. Общественная деятельность у них вызывает либо мало интереса, либо не вызывает вообще. Избегают задач, в которых необходимо проявить самостоятельность. Чуть меньше одной четвертой и меньше двух пятых исследуемых по этим показателям имеют уровень ниже среднего. Для них характерно сниженное стремление к установлению контактов, ощущение скованности в новой компании, они предпочитают проводить время наедине с собой, имеют ограниченный круг знакомых, испытывают трудности при коммуникации и выступлении перед аудиторией, не отстаивают свое мнение и тяжело переживают обиды. Также у них снижена инициативность в общественной деятельности, они предпочитают избегать самостоятельных решений. Около одной шестой участников имеют средний уровень коммуникативных способностей и одна двадцатая испытуемых имеют такую же степень организаторских способностей, т.е. они стремятся к контакту с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Их коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

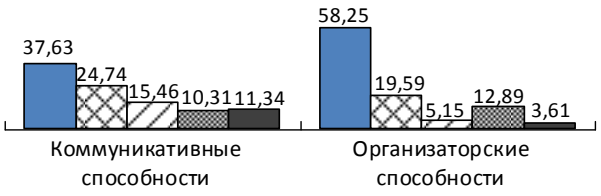

Рис. 1. Результаты по методике «Коммуникативные и организаторские склонности»

Примерно равное количество респондентов имеют высокий (10,31 %) и очень высокий (11,34 %) уровень коммуникативных способностей. Так, для них характерно не теряться в новой обстановке, расширять круг своих знакомых, заниматься общественной деятельностью, помогать близким. В общении с друзьями проявляют инициативу, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Меньше одной пятой исследуемых имеют высокий уровень (12,89 %) организаторских способностей, меньше одной двадцатой участников по этому показателю имеют очень высокую степень (3,61 %). Иными словами, респонденты испытывают потребность в коммуникации и организаторской деятельности, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются результатов. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Можно предположить, что полученные результаты связаны с тем, что студенты-выпускники и сотрудники находятся только на начальном этапе своего карьерного роста, поэтому больший упор делают на формировании теоретической базы, приобретении специфических умений и навыков для выбранной деятельности в рамках их профессионального пути. Тем самым участники могут выбирать для себя модель индивидуального подхода, который предполагает меньшую необходимость в проявлении коммуникативных способностей, их расширении, а также предъявлении своей личности окружающим и участии в общественной жизни.

Преобладающее число испытуемых имеют заниженный уровень эмпатии (69 %), иначе говоря, у них есть определенные сложности в понимании своих чувств, эмоций других людей, выстраивании взаимодействия с окружающими без опоры на чувства (рис. 2). Примерно одинаковое количество респондентов имеют низкий (15 %) и средний (16 %) уровень эмпатии. Для первых свойственна трудность в установлении контактов из-за непонимания эмоций окружающих, а также своих эмоциональных реакций. У второй группы участников выражена умеренная склонность понимать свои чувства и чувства других людей, в некоторых ситуациях они могут проявлять эти способности. Возможно, это связано со спецификой профессиональной деятельности, которая не предполагает выстраивания достаточно близкого контакта, в начале профессионального пути респонденты больше опираются на свои знания, умения и навыки, что снижает стремление включаться во взаимодействие с другими людьми, поскольку это требует значительных количеств энергетического ресурса, а также с личностными особенностями.

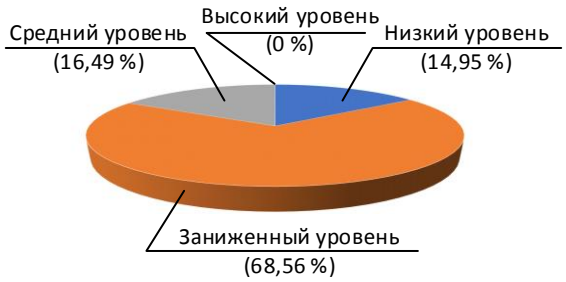

Рис. 2. Результаты по методике «Диагностика уровня эмпатических способностей»

Корреляционный анализ показал, что существует отрицательная взаимосвязь между эмоциональным каналом эмпатии и коммуникативными способностями (таблица). Так, при стремлении взаимодействовать с окружающими может снижаться готовность сопереживания, соучастия. Возможно, это связно с тем, что рост количества контактов может снижать их качество, т.е. большие затраты ресурсов и энергии на поиск контактов, вступление в контакт, оценку его необходимости и т.д. снижают возможность формирования устойчивости контактов.

Таблица

Корреляционный анализ

Эмпатические способности	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Рациональный канал эмпатии	-0,053	0,044
Эмоциональный канал эмпатии	-0,160	-0,094
Интуитивный канал эмпатии	0,109	-0,018
Установки, способствующие или препятствующие эмпатии	0,149	0,168
Проникающая способность в эмпатии	0,252	0,204
Идентификация в эмпатии	0,093	0,056
Общий уровень эмпатии	0,154	0,133

Кроме того, положительные связи между коммуникативными способностями и установками способствуют или препятствуют эмпатии, проникающей способности в эмпатии и общей эмпатии. То есть готовность входить в контакт, устанавливать отношения сказывается на эффективности эмпатии и умении создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности, на возможности понимать эмоции других и использовать это при общении. Также существуют прямые взаимосвязи между организаторскими способностями и установками, способствующими или препятствующими эмпатии, проникающей способности в эмпатии. Так, готовность самостоятельно решать задачи, участвовать в общественной деятельности повышает диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия, позволяет раскрыться партнеру и ощутить расслабление при взаимодействии. Такие результаты могут быть связаны с тем, что выстраиванию контактов и организации деятельности сопутствует ранний опыт установления контактов, готовность проявлять гибкость в формировании новых установок, а также возможность, осознание и стремление создавать благоприятную атмосферу при работе.

Выводы

Большинство респондентов имеют низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, т.е. у них снижена потребность в установлении новых контактов, общении, сообщении и отстаивании своего мнения, а общественная деятельность вызывает у них либо мало интереса, либо не вызывает вообще, они избегают проявления самостоятельности. Преобладают респонденты с заниженным уровнем эмпатии, испытывающие некоторые трудности в понимании эмоций окружающих и выстраивании взаимодействия с людьми без опоры на чувства.

Существует обратная связь между эмоциональным каналом эмпатии и коммуникативными склонностями, т.е. при проявлении навыков, умений при взаимодействии с другими респонденты не делают упор на эмоциональной сфере другого человека.

Преимущественно представлены прямые связи между коммуникативными склонностями и установками, способствующими или препятствующими эмпатии, между созданием атмосферы доверия, искренности и общим уровнем эмпатии, а также между организаторскими склонностями и эффективностью эмпатии, проникающей способностью в эмпатии.

Гипотеза подтвердилась частично.

Список источников

1. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Избранные труда. Москва : Смысл, 2007. 387 с.

2. Медведева А.С. Коммуникативная компетентность как объект междисциплинарного исследования // Преподаватель XXI век. 2017. № 4. С. 50–55.

3. Невструева Т.Х., Спирина В.В. Коммуникативная компетенция как фактор адаптации молодого специалиста // Высшее образование сегодня. 2017. № 7. С. 23–26.

4. Васильев Е.Н., Щербаков А.В., Курагина М.Ф. Коммуникативные компетенции в структуре «soft skills» в рамках профессиональной подготовки студентов вуза // Психолого-педагогические исследования. 2023. № 1. С. 21–36.

5. Абдуев М.Х., Тайсумова Х.В., Юсупова З.О. Формирование коммуникативных навыков у молодых сотрудников предприятия // Журнал прикладных исследований. 2022. № 8. С. 322–325.

6. Верниенко Л.В., Ситак Л.А. Развитие коммуникативных компетенций персонала организации в процессе карьерного роста // Век качества. 2021. № 4. С. 235–246.

7. Пчелкина Е.П., Дорохина О.С. Связь уровня эмпатии и коммуникативных способностей у студентов-психологов // Pcychology. 2022. URL: http://epej.ru/article/02-01-2022 (дата обращения: 27.09.2025).

8. Ланская И.А., Мамонова Е.Б., Сидорова Е.В. О взаимосвязи коммуникативных и эмпатических способностей будущих юристов // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 84. С. 455–458.

9. O'Boyle Ernest, Humphrey R.H., Pollack J.M. Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis // Journal of Organizational Behavior. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/220013302 (accessed: 27.09.2025).

10. Riggio Ronald E., Carducci B.J., Christopher S. Social Skills in the Workplace // Journal of Organizational Behavior. 2020. URL: https://www.overdrive.com/media/9038144/introduction-to-industrial-organizational-psychology (accessed: 27.09.2025).

11. Крылов А.А., Маничев С.А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 206 с.

12. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва : Филин, 1996. 472 с.

References

1. Petrovskaya L.A. Competence in communication: Selected works. Moscow : Smysl, 2007. 387 p. (In Russ.).

2. Medvedeva A.S. Communicative competence as an object of interdisciplinary research // Teacher of the XXI century. 2017. No. 4. P. 50–55. (In Russ.).

3. Nevstrueva T.H., Spirina V.V. Communicative competence as a factor of adaptation of a young specialist // Higher education today. 2017. No. 7. P. 23–26. (In Russ.).

4. Vasiliev E.N., Shcherbakov A.V., Kuragina M.F. Communicative competencies in the structure of "soft skills" in the framework of professional training of university students // Psychological and pedagogical research. 2023. No. 1. P. 21–36. (In Russ.).

5. Abduyev M.H., Taysumova H.V., Yusupova Z.O. Formation of communication skills among young employees of the enterprise // Journal of Applied Research. 2022. No. 8. P. 322–325. (In Russ.).

6. Vernienko L.V., Sitak L.A. Development of the communicative competencies of the organization's personnel in the process of career growth // The age of quality. 2021. No. 4. P. 235–246. (In Russ.).

7. Pchelkina E.P., Dorokhina O.S. The relationship between the level of empathy and communicative abilities among psychology students // Pcychology. 2022. URL: http://epej.ru/article/02-01-2022 (accessed 09/27/2025). (In Russ.).

8. Lanskaya I.A., Mamonova E.B., Sidorova E.V. On the relationship between the communicative and empathic abilities of future lawyers // Problems of modern pedagogical education. 2024. No. 84. P. 455–458. (In Russ.).

9. O'Boyle Ernest, Humphrey R.H., Pollack J.M. Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis // Journal of Organizational Behavior. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/220013302 (accessed: 27.09.2025).

10. Riggio Ronald E., Carducci B.J., Christopher S. Social Skills in the Workplace // Journal of Organizational Behavior. 2020. URL: https://www.overdrive.com/media/9038144/introduction-to-industrial-organizational-psychology (accessed: 27.09.2025).

11. Krylov A.A., Manichev S.A. Practicum on general, experimental and applied psychology. St. Petersburg : Peter, 2000. 206 p. (In Russ.).

12. Boyko V.V. Energy of emotions in communication: a look at oneself and others. Moscow : Filin Publ., 1996. 472 p. (In Russ.).

Информация об авторах

В.В. Ерёмина – кандидат физико-математических наук, проректор по молодежной политике;

Н.А. Кора – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики;

В.И. Ерёмина – студентка 5-го курса направления подготовки «Клиническая психология», лаборант Дома научной коллаборации им. акад. М.Т. Луценко.

Information about the authors

V.V. Eremina is Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Vice-Rector for Youth Policy and Education;

N.A. Kora is Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy;

V.I. Eremina is a 5th year student of clinical psychology, laboratory assistant at the House of Scientific Collaboration named after Academician M.T. Lutsenko.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 235–240
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 235–240

Научная статья
УДК 159.99
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-235-240

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ЕЁ МЕСТО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Надежда Георгиевна Григорьева[1], **Алена Алексеевна Шустрова**[2]
[1, 2]Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия
[1]an08027@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-8044-882x
[2]shustrova.98@indox.ru

Аннотация. В статье рассматривается сущность психологической культуры и её актуальность в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы, в том числе психологов. Определяется место психологической культуры как личностного ресурса человека и в контексте сохранения психологического здоровья. Анализируются результаты опроса студентов – будущих психологов о важности формирования психологической культуры и условиях её развития в процессе обучения в вузе. Психологическая культура представляет динамическую систему, которая подвержена влиянию как внутренних, так и внешних детерминант. Рассмотрены условия повышения психологической культуры населения.

Ключевые слова: психологическая культура, психологическое благополучие, междисциплинарный феномен, бескультурье

Original article

PSYCHOLOGICAL CULTURE AND ITS PLACE IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL TRAINING OF SPECIALISTS

Nadezhda G. Grigoryeva[1], **Alyona A. Shustrova**[2]
[1, 2]Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia
[1]an08027@mail.ru, https://orcid.org/0000-0002-8044-882x
[2]shustrova.98@inbox.ru

Abstract. The article deals with the essence of psychological culture and its relevance in the professional training of specialists in the social sphere, including psychologists. The place of psychological culture is defined as a personal resource for a person and in the context of preserving psychological health. The results of the survey of students - future psychologists – are analyzed regarding the importance of developing psychological culture and the conditions for its development during the study at the university. Psychological culture is a dynamic system, which is influenced by both internal and external determinants. The conditions for increasing the psychological culture of the population are considered.

Keywords: psychological culture, psychological well-being, multidisciplinary phenomenon, culturelessness

В современном мире культура повсеместно и так широко используется в цивилизационных процессах, что человечество стало забывать, что изначально латинское слово *культура* означало искусственно выращенное какое-либо растение. Впоследствии слово *культура*, стало означать не только агрономические феномены, но и феномены, связанные с человеком и человеческой деятельностью, которые указывали на искусственное создание объектов – артефактов или на искусственное приобретение человеком определенных качеств – образованности, воспитанности, интеллигентности и др. Очевидно, что культура является главным детерминантом развития человека и человечества. Ведь не зря известный немецкий философ Макс Шелер подметил, что, когда загнивает культура, на передний план выходит цивилизация [1], которая инициирует развитие и распространение глобальных процессов и явлений. Глобальные феномены, как показывает современная действительность, могут быть деструктивными и опасными для мирового развития человечества.

В настоящее время культура как научное понятие входит в понятийный аппарат не только гуманитарных наук, но и научно-естественных и технических наук. Культура может иметь как широкий смысл – духовная и материальная культура, так и узкий смысл – в зависимости от конкретных

© Григорьева Н.Г., Шустрова А.А., 2025

направлений деятельности человека. Давно в научную терминологию вошли такие понятия, как педагогическая культура, инженерная культура, политическая культура и многие другие виды. Однако довольно редко можно встретить научное, методологическое или популярное обсуждение проблемы формирования психологической культуры.

В современных исследованиях нет однозначности в определении содержания психологической культуры. Одни авторы пытаются найти истоки психологической культуры в культуре самосовершенствования человека, в культуре поведения человека, в культуре общения и прочих видах активности индивидуума [2]. Но, чтобы признать роль психологической культуры для каждого человека в смысле его внутренней культуры, необходимо обеспечить индивидуума осознанными психологическими знаниями. Для этого психологические знания требуется начать изучать в общеобразовательной школе [3].

Другие ученые считают, что психологическую культуру нужно рассматривать применительно к профессиональной культуре, т.е. логично психологическую культуру определить как культуру труда психолога [4].

Дементьева Е.В. в своем диссертационном исследовании рассматривает психологическую культуру как главный инструментарий для профессионального обучения специалистов социальной сферы, в том числе и психологов. Поэтому логично решению главной задачи психологическая культура представлена как системная структура когнитивного, практического и ценностно-смыслового компонентов личности [5].

В определении психологической культуры и её структуры используется ресурсный подход. К примеру, К.М. Романов рассматривает психологическую культуру в аспекте личностных ресурсов, среди которых выделяет мотивационные, волевые, эмоциональные, когнитивные и ряд других, включая индивидные и физиологические. Причем распространяет на психологическую культуру принцип нормативности [6]. Однако для понимания психологической культуры использовать нормативность – это, на наш взгляд, уничтожить творчество, которое является имманентной ценностью любой культуры. Что нормативность и творчество находятся в обратной зависимости, доказано многими научными исследованиями как в психологии труда, так и в психологии личности.

Существует мнение, что психологическое здоровье тесно связано с психологической культурой. И чаще всего в этом случае обращают внимание на профессию педагога [4; 7–9]. Безусловно, психологическая культура служит средством поддержания личностью стабильного психологического здоровья. Очевидно, психологическую культуру можно рассматривать как одну из составляющих такого интегративного феномена, как здоровый образ жизни. Действительно, психологические знания способствуют поддержанию психологического здоровья на должном уровне. Однако необходимо помнить народную мудрость о «сапожнике без сапог». Безмерное увлечение часто поверхностными, популистскими психологическими знаниями приводит человека к неадекватному пониманию действительности, к чрезмерному поиску психических причин во всех процессах и жизненных ситуациях, идеализации психических явлений. Поэтому у психологов чаще, чем у других социально ориентированных профессий, происходит процесс профессионального, эмоционального выгорания.

Повсеместно появляется актуальность в широком распространении среди населения научных психологических знаний. Недостаточная психологическая культура населения приводит к обращению огромного числа граждан к всевозможным колдунам, предсказателям и прочим представителям псевдопсихологического бизнеса.

Процесс формирования психологической культуры формально реализуется при профессиональной подготовке специалистов в высших учебных заведениях. Однако чаще всего в учебной программе вузов предусматриваются прикладные психологические знания: социальная психология, психология управления, педагогическая психология и прочие дисциплины, в рамках которых напрямую не изучаются психологические проблемы личности. Поэтому использовать психологические знания применительно к собственной персоне с целью поддержания своего психологического здоровья при изучении вышеперечисленных психологически ориентированных дисциплин невозможно.

Тогда, очевидно, рассматривать психологическую культуру как основной поддерживающий фактор психологического здоровья специалиста с высшим образованием невозможно. Для этого надо пересмотреть целевые установки и содержание психологических знаний, которые изучаются будущими специалистами всевозможных профессиональных направлений в высшей школе.

Егорова Т.Е. возлагает большие надежды на социальную психологию, считая, что именно эти научные знания способствуют становлению психологической культуры [10]. Однако социальная психология ориентирована, прежде всего, на социальные системы, а не на личностные. И поэтому Его-

рова Т.Е. рассматривает психологическую культуру как социально-психологический феномен [10]. И несмотря на то, что автор делает акцент на личностно-духовной составляющей в психологической культуре, все же основные смыслы ориентированы на осознание групповых процессов.

Для студентов – будущих психологов психологическая культура представляет собой не только инструментарий для сохранения и повышения потенциала своего психологического здоровья, но и этическую, эстетическую, нравственную базовую культуру в процессе реализации психологической деятельности, направленной на оказание помощи клиентам.

Поэтому изучать психологическую культуру и формировать её с помощью конкретно выбранных дисциплин, которые включены в учебную программу подготовки психологов, недостаточно. Психологическая культура должна быть связующим, интегративным, междисциплинарным звеном в системе профессионального обучения будущих психологов.

Безусловно, можно выделить ряд дисциплин, которые являются систематизирующими детерминантами психологической культуры будущих психологов. Среди этих дисциплин приоритетное место занимает психологическая этика и этикет психолога. Своевременность изучения этой дисциплины на первых курсах обучения доказывается возможностью сформировать в дальнейшем у студентов надпрофессиональные компетенции в процессе изучения этически оправданных технологий взаимодействия с клиентами при выполнении многоаспектной и разнонаправленной профессиональной деятельности. Важно, чтобы студенты осознали культуру взаимоотношений с клиентами, еще не овладев разнообразными тонкостями профессиональных технологий по оказанию психологической помощи. Так как если первоначально будет сформирована психологическая культура труда психолога, то при обучении специфике профессиональной деятельности психологическая культура будет только обогащать и повышать степень моральности и нравственности изучаемых профессиональных технологий.

Об этом пишут в своих эссе студенты первого курса, а именно о том, что осознание этических основ труда психолога мотивирует их на повышение и обогащение своей личной культуры. Они усваивают очевидную аксиому, что быть честным специалистом и не быть честной личностью – невозможно. Также студенты отмечают, что осознание красоты в профессиональной деятельности не позволит им в дальнейшем использовать безвкусицу, допускать неквалифицированные действия, причинять страдание или душевную боль клиентам. Поступать бескультурно – недопустимо для истинного профессионала и ниже человеческого достоинства.

Первокурсники в своих эссе о значении знаний об этических основах психологической деятельности единодушно утверждают, что полученные знания своевременны для них, и подчеркивают, что психологическая этика раскрыла значимость труда психолога, помогла осознать важность профессии и убедила в правильности профессионального выбора.

Было также проведено исследование путем анкетирования студентов старших курсов, будущих психологов, об актуальности полученных ими на первом курсе знаний по этическим основам психологической деятельности в изучении других профессионально ориентированных дисциплин. Все студенты отмечают, что полученные знания по этическим вопросам используют в критическом, диалектическом восприятии изучаемых психологических технологий и теоретической учебной информации. Также этические знания помогают студентам осознать этические смыслы психологических технологий, являются базой для размышлений и помогают в выполнении самостоятельной работы. Одни студенты этические знания называют базовой основой, «за счет которой формируется освоение дисциплин на последующих курсах обучения». Другие – сравнивают этические знания с базовой культурой, которая влияет на «манеру общения, на формирование моральных принципов и ценностей, на направленность социальной жизни человека».

Данные результаты позволяют сделать вывод о своевременности изучения психологической этики на первом курсе обучения и о значимости этических знаний для формирования личностной культуры будущих психологов.

Интерес представили результаты анализа ответов студентов о сущности психологической культуры и определение субъектов общества, для которых значима психологическая культура.

Большинство студентов определили психологическую культуру как профессиональную культуру психолога. Однако, отвечая на вопрос: «Психологическая культура актуальна только для психологов? Почему?», – студенты единогласно ответили, что психологической культурой должен обладать каждый человек, так как «личность должна развиваться психологически», «обогащать свое сознание», «заботиться о своем психологическом состоянии», «правильно расставлять жизненные приоритеты», «иметь моральные ценности, установки, принципы» и прочее.

Таким образом, студенты, с одной стороны, проецируют психологическую культуру на профессиональную деятельность психолога, с другой сто-

роны, понимают, что психологической культурой должен обладать каждый человек. Интересно, что в ответах студентов отразился конфликт между реальностью и необходимостью, который отмечают многие ученые. Поиск выхода из этой ситуации продолжается и сегодня. Наиболее часто предлагаемое разрешение этого прецедента – ввести в учебный план общеобразовательной школы изучение основ психологических знаний.

Психология накопила огромный кладезь знаний о свойствах протекания познавательных процессов, об использовании всевозможных способов быстрого и эффективного запоминания информации, но эти знания целенаправленно не предоставляются обучающимся. Если есть уроки по психологии, то на них рассматриваются проблемы общения, социальные сферы взаимодействия, эмоциональная культура. И когда студенты в вузе начинают изучать психологические знания, которые помогают в практике обучения, то они сетуют, что не владели этими знаниями, обучаясь в общеобразовательной школе. Это еще раз подтверждает мнение ученых – исследователей в области психологии, что психологическую культуру необходимо начинать формировать со школьной скамьи.

Для будущего специалиста в области практической психологии профессиональная деонтология вбирает многие направления психологической культуры, поэтому студентам бывает сложно определить дефиницию психологической культуры. При анкетировании будущие специалисты предпочтение отдавали таким культурным феноменам, как общение, умение слушать и убеждать, владеть своими эмоциями, управлять психическими процессами, понимать деструктивные явления, использовать саморазвитие для достижения жизненно важных целей.

Другая часть респондентов психологическую культуру отождествляли с личностными культурными проявлениями: быть тактичным, справедливым, честным, коммуникабельным, общительным, высокообразованным, иметь широкий кругозор. При изучении суждений студентов – будущих психологов о сущности психологической культуры вспоминается мнение российского учёного-философа и методолога, доктора философских наук Вадима Марковича Розина, который считал, что в работе культурного психолога и культурного психологического сообщества должно быть «максимум рефлексии и культуры мышления, максимум осторожности, максимум ответственности» [11: с. 310]. Он утверждал, что психологическая культура начала формироваться довольно поздно, во второй половине XX в., на фоне развития культуры потребления. И психологическую культуру формируют не только общество профессиональных психологов, но и клиенты, обращающиеся за услугами к психологам. Без психологически ориентированного сообщества невозможно развитие психологической практики.

Таким образом, психологическая культура зависит от многих факторов, в том числе и от соблазнов, которые сопутствуют психологической деятельности. Поэтому психологическая культура – это многоаспектный системный феномен, который включает не только научные идеологии всевозможных психологических направлений и школ, но и политические, правовые, исторические особенности и ментальность сообщества.

Очевидно, что психологическая культура – это динамическая система, которая не может раз и навсегда быть сформированной. Она, как любой динамический феномен, под влиянием всевозможных внешних и внутренних факторов может меняться как в положительном, так и в негативном плане. Необходимо признать, что под влиянием процесса профессионального, эмоционального выгорания, психологическая культура может превратиться в бескультурье или антикультуру. Поэтому любого профессионала может поджидать в его профессиональном развитии кризис психологической культуры, когда в любом процессе, в любом феномене специалист начинает обнаруживать всевозможные психологизмы и идеализировать их влияние на поведение и траекторию жизни человека.

Таким образом, психологическая культура может рассматриваться в широком и узком смысле. Психологическая культура в широком смысле не может быть представлена однонаправленно, это системное явление, которое должно способствовать гармоничному развитию личности и гармоничному развитию сообщества в целом, направлено на благо развития психологического здоровья человека и психологического здоровья человечества. Конечно, это довольно сложная задача, но она начинает решаться с малого – с распространения научных психологических знаний среди населения, и конечно, с изучения психологической науки будущими специалистами.

Часто психологическая культура психолога-практика ассоциируется с теми важными, перспективными направлениями будущего развития человека и общества, которые выделяют студенты. Как показывает практика и научные исследования, эти мнения необходимо учитывать, принимать за базовые, на фоне которых будет формироваться целостная психологическая культура как детерминан-

та профессиональной деятельности психолога-практика и адекватности обращения членов сообщества к специалистам психологической сферы.

Психологическая культура в узком смысле способствует человеку в формировании психологического благополучия. Психологическое бескультурье, наоборот, соотносится с психологической уязвимостью человека, который не может объяснить элементарные психические процессы и явления, не может контролировать и управлять своими эмоциями и поведением. Психологически бескультурный человек постоянно подвергает свою психику стрессу, не умея использовать простые психологические технологии для корректировки психических негативных процессов.

Безусловно, высокая психологическая культура населения является барьером для распространения псевдопсихологических услуг и манипулирования сознанием людей.

Таким образом, психологическая культура – это степень образованности человека и общества о важнейших психических процессах в личности, в социальных группах и в обществе в целом. Для психолога-практика психологическая культура – это его степень мастерства, детерминанта профессионального развития.

Список источников

1. Шелер М. Ресентимент в структуре моралей. Санкт-Петербург : Наука, Университетская книга, 1999. 231 с.

2. Ермаченко Н.А. Подходы к исследованию феномена психологической культуры // Педагогическое образование в России. 2015. № 6. С. 155–158.

3. Колмогорова Л.С. Диагностика психологической культуры школьников : практическое пособие для школьных психологов. Москва : Владос, 2002. 360 с.

4. Колмогорова Л.С. Психологическая культура как целевой ориентир деятельности службы практической психологии образования // Психологическое здоровье и психологическая культура в современном российском образовании : материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. (Барнаул, 22–23 октября 2015 г.) / под ред. Л.С. Колмогоровой. Барнаул : АлтГПУ, 2015. С. 11–16.

5. Дементьева Е.В. Формирование психологической культуры у будущих специалистов : автореф. дис. … канд. психол. наук. Казань, 2007. 16 с.

6. Романов К.М. Психологическая культура личности. Москва : Когито-центр, 2015. 421 с.

7. Акименко Н.К. Влияние психологической культуры на профессиональное здоровье педагога // Психологическое здоровье и психологическая культура в современном российском образовании : материалы VI Всерос. науч.-практ. конф. (Барнаул, 22–23 октября 2015 г.) / под ред. Л.С. Колмогоровой. Барнаул : АлтГПУ, 2015. С. 31–32.

8. Певзнер Н.Ю. Психологическая культура педагога и эффективность профессиональной деятельности : автореф. дис. … канд. психол. наук. Казань, 2007.

9. Семикин В.В. Психологическая культура в образовании человека. Санкт-Петербург : СОЮЗ, 2002. 155 с.

10. Егорова Т.Е., Лапчинская Н.В. Психологическая культура и проблемы её воспитания в современном обществе // Психология созидания. Ежегодник Российского Психологического общества. Т. 7, Вып. 1. Казань, 2000. С. 74–76.

11. Розин В.М. Психологическая практика, культура, наука // Философия науки. Вып. 11: Этос науки на рубеже веков. Москва : ИФ РАН, 2005. С. 289–310.

References

1. Scheler M. Unforgiveness in the Structure of Morals. Saint Petersburg : Nauka, Universitetskaya Kniga, 1999. 231 c. (In Russ.).

2. Ermachenko N.A. Approaches to the study of the phenomenon of psychological culture // Pedagogical Education in Russia. 2015. № 6. P. 155–158. (In Russ.).

3. Kolmogorova L.S. Diagnostics of psychological culture of schoolchildren: Practical manual for school psychologists. Moscow : Vlados, 2002. 360 c. (In Russ.).

4. Kolmogorova L.S. Psychological culture as a target orientation of the activity of the service of practical educational psychology // Psychological health and psychological culture in modern Russian education : materials of the VI All-Russian scientific-practical conference (Barnaul, 22–23 October 2015) / edited by L.S. Kolmogorova. Barnaul : AltGPU, 2015. P. 11–16. (In Russ.).

5. Dementieva E.V. Formation of psychological culture in future specialists : abstract of dis. ... cand. psychol. sciences. Kazan, 2007. 16 c. (In Russ.).

6. Romanov K.M. Psychological culture of personality. Moscow : Kogito Centre, 2015. 421 c. (In Russ.).

7. Akimenko N.K. The influence of psychological culture on the professional health of a teacher // Psychological health and psychological culture in modern Russian education : proceedings of the VI All-Russian scientific-practical conference (Barnaul, 22–23 October 2015) / edited by L.S. Kolmogorova. Barnaul : AltGPU, 2015. P. 31–32. (In Russ.).

8. Pevzner N.Y. Psychological culture of a teacher and the effectiveness of professional activity : abstract of dis. ... cand. psychol. sciences. Kazan, 2007. (In Russ.).

9. Semikin V.V.V. Psychological culture in human education. Saint Petersburg : SOYUZ Publishing House, 2002. 155 p. (In Russ.).

10. Egorova T.E., Lapchinskaya N.V. Psychological culture and problems of its education in modern society // Psychology of Creation. Yearbook of the Russian Psychological Society. T. 7, Vol. 1. Kazan, 2000. C. 74–76. (In Russ.).

11. Rozin V.M. Psychological practice, culture, science // Philosophy of Science. Vyp. 11: Ethos of science at the turn of the century. Moscow : IF RAS, 2005. P. 289–310. (In Russ.).

Информация об авторах

Н.Г. Григорьева – доктор педагогических наук, профессор;
А.А. Шустрова – аспирант.

Information about the authors

N. G. Grigorieva is Doctor of Sciences (Pedagogical), Professor;
A. A. Shustrova is a graduate student.

Вклад авторов: Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 241–245
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 241–245

Научная статья
УДК 37.08
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-241-245

ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»)

Наталия Михайловна Полевая[1], **Виктория Владимировна Ситникова**[2]
[1, 2]Амурский государственный университет, Благовещенск, Россия
[1]natabra85@list.ru, https://orcid.org/0009-0000-1751-8787
[2]vikatk@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы личности преподавателя высшей школы с акцентом на специфику его профессиональной деятельности в рамках образовательной подготовки по направлению «Социальная работа». Особое внимание в статье уделено таким аспектам, как: вызовы современности и трансформация роли преподавателя, личностные проблемы преподавателя, проблемы преподавателя в сфере профессиональной компетентности, влияние цифровизации на личность преподавателя, пути решения проблем личности современного преподавателя и перспективы её развития.

Ключевые слова: личность преподавателя, трансформация роли преподавателя, личностные проблемы преподавателя, профессиональная компетентность преподавателя, цифровизация

Original article

PERSONALITY PROBLEMS OF A MODERN UNIVERSITY TEACHER IN PROFESSIONAL ACTIVITIES (ON THE EXAMPLE OF THE "SOCIAL WORK" TRAINING PROGRAM)

Natalia M. Polevaya[1], **Victoria V. Sitnikova**[2]
[1, 2]Amur State University, Blagoveshchensk, Russia
[1]natabra85@list.ru, https://orcid.org/0009-0000-1751-8787
[2]vikatk@mail.ru

Abstract. This article examines the current challenges of university teachers' personalities, emphasizing the specifics of their professional activities in the framework of educational training in the field of "Social work". The article pays special attention to such aspects as modern challenges and the transformation of the teacher's role, personal issues faced by teachers, challenges related to professional competence, the impact of digitalization on the personality of the teacher, ways to solve the problems of the personality of the modern teacher and the prospects for its development.

Keywords: the personality of the teacher, the transformation of the teacher's role, the personal problems of the teacher, the professional competence of the teacher, digitalization

Преподаватель высшей школы, обучающий по направлению подготовки «Социальная работа», играет ключевую роль в формировании профессиональных компетенций будущих специалистов по социальной работе, способных эффективно решать сложные социальные проблемы. Однако в условиях стремительно меняющегося мира, информационного перенасыщения и растущих требований к профессиональным компетенциям современный преподаватель сталкивается с рядом специфических проблем, затрагивающих не только его профессиональную деятельность, но и личностное развитие. Данная статья посвящена анализу проблем личности современного преподавателя вуза, осуществляющего образовательную подготовку по направлениям в области социальной работы.

Роль преподавателя в высшем образовании претерпевает существенные изменения. Традиционная модель, в которой преподаватель выступал в качестве единственного источника знаний, уступает место модели фасилитатора, тьютора и наставника. Современный студент обладает широким доступом к информации, и задача преподавателя заключается не столько в передаче знаний, сколько в организации

© Полевая Н.М, Ситникова В.В., 2025

учебного процесса, стимулировании критического мышления, развитии практических навыков и формировании профессиональных компетенций.

Эти изменения предъявляют повышенные требования и к личности преподавателя. Он должен быть не только экспертом в своей области, но и обладать развитыми коммуникативными навыками, умением работать в команде, адаптироваться к новым технологиям, постоянно совершенствовать свои знания и навыки.

К числу *ключевых вызовов*, стоящих перед современным преподавателем вуза, можно отнести следующие:

– *информационную перегрузку*, что подразумевает умение преподавателя ориентироваться в огромном потоке информации, отбирать наиболее релевантные и актуальные данные, а также обучать студентов критическому анализу информации;

– *необходимость постоянного обновления знаний*, которая объясняется тем, что современная наука развивается стремительными темпами, что стимулирует преподавателя постоянно повышать свою квалификацию, следить за новыми тенденциями в своей области и интегрировать их в учебный процесс;

– *перманентные технологические изменения*, выражающиеся в использовании современных образовательных технологий, таких как онлайн-платформы, мультимедийные ресурсы и интерактивные инструменты, они становятся обязательным условием эффективного преподавания. Преподаватель должен обладать достаточной компьютерной грамотностью и уметь применять эти технологии в учебном процессе;

– *поколенческие изменения в студенческой среде*, требующие от преподавателя знания и понимания особенностей студенческой среды, а также умения находить общий язык со студентами с учетом их индивидуальных потребностей и интересов. Это связано с тем, что современные студенты – представители поколения Z, они отличаются от предыдущих поколений своими ценностями, мотивациями и способами обучения;

– *растущие требования к публикационной активности*. В условиях конкуренции между вузами публикационная активность преподавателей становится одним из ключевых показателей эффективности их работы. Преподаватель должен находить время и ресурсы для проведения научных исследований и публикации результатов в авторитетных изданиях.

В контексте направления подготовки «Социальная работа» эти вызовы приобретают особую остроту, в связи с тем что выпускники этого направления подготовки должны быть готовы к взаимодействию со слабозащищенными категориями населения. Их профессиональная деятельность будет связана с решением сложных социальных проблем и постоянным взаимодействием с различными организациями и учреждениями. Поэтому наряду с личными качествами, такими как эмпатия, сострадание и ответственность, преподаватель должен обладать глубокой теоретической подготовкой и актуальным практическим опытом в сфере социальной работы.

Профессиональная деятельность преподавателей социального профиля характеризуется высоким риском возникновения *личностных проблем*, что негативно сказывается на их самочувствии, мотивации и эффективности работы.

Так, например, преподаватели социальной работы в своей деятельности используют примеры профессиональных ситуаций, иллюстрирующих насилие, бедность, болезни и другие тяжелые проблемы, что может приводить к *эмоциональному выгоранию*, снижению эмпатии и цинизму.

Преподаватель социальной работы может сталкиваться с ситуациями, когда его личные ценности и убеждения противоречат ценностям и нормам, принятым в обществе или в системе социальной защиты. Это может *вызывать внутренний конфликт и чувство неудовлетворенности*.

Работа преподавателя социальной работы часто недооценивается в обществе. Недостаток признания и поддержки со стороны руководства, коллег и студентов может приводить к *снижению мотивации и профессиональной неудовлетворенности*.

Кроме того, преподаватель социальной работы часто сталкивается с *недостатком ресурсов* (недостаток времени, финансирования, методических материалов и других ресурсов), необходимых для эффективного выполнения своей работы.

Высокая загруженность, необходимость постоянно повышать свою квалификацию и проводить научные исследования могут приводить к переутомлению и стрессу, а также вызывать трудности с *соблюдением баланса между работой и личной жизнью*.

Преподаватели, осуществляющие подготовку по социальным направлениям, регулярно взаимодействуют с информацией о травматическом опыте других людей (будь то студенты, рассказывающие о своей практике, или кейсы, рассматриваемые в рамках учебного процесса), поэтому подвержены *риску вторичной травматизации*.

Социальная работа требует широкого спектра компетенций, как теоретических, так и практиче-

ских. Современный преподаватель, работающий по направлению подготовки «Социальная работа», должен обладать: *глубокими знаниями в области не только теории, но и практики социальной работы,* знать методы социальной диагностики и интервенции, принципы этики социальной работы, а также понимать особенности работы с различными группами населения; *практическим опытом в сфере социальной работы*, т.е. опытом работы в социальных учреждениях, некоммерческих организациях или других организациях, оказывающих социальную помощь, что позволит ему делиться со студентами реальными примерами из практики и обучать их применению теоретических знаний в конкретных ситуациях; *навыками преподавания,* в том числе навыками эффективной организации учебного процесса, создания интерактивной образовательной среды, мотивации студентов к обучению и оценке их знаний и навыков; *навыками научного исследования,* включающими навыки проведения научных исследований в области социальной работы, анализа полученных данных и публикации результатов в научных изданиях; *навыками работы с информацией,* т.е. ориентации в огромном потоке информации, отбора наиболее релевантных и актуальных данных, а также обучения студентов критическому анализу информации.

Однако многие преподаватели социальной работы испытывают недостаток в той или иной области профессиональной компетентности. Это может быть связано с отсутствием практического опыта, недостаточной подготовкой в области педагогики или недостаточным знанием современных образовательных технологий.

Особую проблему представляет собой разрыв между теоретическими знаниями и практическим опытом в социальной сфере, которая очень быстро реагирует на социальные запросы и трансформируется. В связи с чем можно проследить «разрыв» между теорией и практикой социальной работы, который достаточно сложно нивелировать как в системе образования в целом, так и в указанной сфере особенно.

Стоит также отметить влияние на личность преподавателя вуза такого неизбежного явления, как цифровизация, в том числе цифровизация образования. Она, с одной стороны, открывает новые возможности для преподавания и обучения, но с другой – создает дополнительные вызовы для преподавателя.

Необходимость перманентного освоения новых образовательных технологий (онлайн-платформы, мультимедийные ресурсы и интерактивные инструменты и пр.) может вызывать стресс и чувство неуверенности, а также требует времени и усилий. Также разработка онлайн-курсов, запись видеолекции, проверка выполнения онлайн-заданий и поддержка постоянной связи со студентами в онлайн-режиме повышает риск нарушения цифровой безопасности. Поэтому преподавателю необходимо уметь защищать свои личные данные и данные студентов от кибер-атак.

Цифровизация в образовании и ориентация на индивидуализацию и клиентоцентричность может приводить к размыванию границ между работой и личной жизнью, так как требует постоянной связи со студентами, что может приводить к переутомлению и стрессу.

Несмотря на развитие цифровых технологий и в целом повышение уровня цифровизации образования, сохраняется проблема неравного доступа к цифровым технологиям и интернету у студентов. В связи с этим необходимо создавать условия для обеспечения равных возможностей для всех студентов, независимо от их социально-экономического статуса.

Решение проблем личности современного преподавателя вуза по направлению подготовки «Социальная работа» требует комплексного подхода, включающего в себя как индивидуальные усилия самого преподавателя, так и поддержку со стороны руководства вуза и профессионального сообщества.

Резюмируя все вышеизложенное, целесообразно обозначить пути решения проблем личности современного преподавателя вуза по направлению подготовки «Социальная работа»: саморазвитие и повышение квалификации; управление стрессом и эмоциональным выгоранием, создание поддерживающей рабочей среды, развитие системы наставничества; интеграция цифровых технологий в учебный процесс; поддержка в публикационной деятельности.

В заключение можно констатировать, что личность современного преподавателя вуза по направлению подготовки «Социальная работа» сталкивается с рядом сложных и актуальных проблем, требующих оперативного решения со стороны образовательной системы и осознанного подхода со стороны преподавателей. Для этого им необходимо развивать компетенции, позволяющие эффективно выполнять свою работу, готовить конкурентоспособных выпускников, отвечающих запросам работодателя. Благоприятные условия для профессионального и личностного роста преподавателей социальной работы и, как следствие, развития социальной работы как науки и профессии возможно создать совместными усилиями профессионального сообщества, руководства вуза, работодателей и преподавателей.

Список источников

1. Ахтян А.Г., Егорычев А.М. Социальная направленность личности преподавателя вуза // Педагогическое образование и наука. 2024. № 2. С. 41–47.

2. Волкова О.В. Роль личности преподавателя/профессора вуза в формировании профессиональной идентичности современного студента // Университет в эпоху педагогических новаций : сборник статей по итогам Второго профессорского педагогического форума (Санкт-Петербург, 1–4 июня 2023 г.). Москва : ООО «Российское профессорское собрание», 2023. С. 63–74.

3. Духновский С.В., Мищенко В.А., Ларионова М.А. Профессиональное самоотношение преподавателей вуза с разным уровнем волевых качеств личности // Прикладная психология и педагогика. 2022. Т. 7, № 2. С. 57–70.

4. Крамской С.И., Амельченко И.А. Изучение проблемы повышения профессиональных качеств личности преподавателя вуза // Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта : сборник научных статей по итогам Междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 22 ноября 2024 г.). Белгород : Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2024. С. 322–326.

5. Трушкова М.А., Бердникова К.Э., Никитина О.Н. [и др.] Принципы профессионального развития преподавателя вуза // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы : сборник статей по материалам Всерос. (национальной) науч.-практ. конф. (Красноярск, 14–25 ноября 2022 г.) Ч. 2. Красноярск–Челябинск–Нижний Новгород–Москва : Красноярский государственный аграрный университет, 2023. С. 156–158.

6. Серикова А.А. Стереотипы восприятия студентами личности преподавателя вуза // Педагогика и психология как ресурс развития современного общества : материалы XV Междунар. науч.-практ. конф. (Рязань, 17–18 октября 2024 г.). Рязань : ИП Коняхин Александр Викторович, 2024. С. 54–58.

7. Стерледев Р.К. Некоторые проблемы формирования личности и компетенций преподавателя вуза // Высшее образование в России: проблемы и вызовы времени : коллективная монография. Ульяновск : Зебра, 2025. С. 89–98.

8. Шукаева Е.М. Личность преподавателя вуза как основа формирования общекультурных и профессиональных компетенций будущих специалистов // Сборник материалов 73-й научно-практической и научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «СГУС» по итогам НИР за 2022 год (Смоленск, 2 февраля 2023 г.). Смоленск : Смоленский государственный университет спорта, 2023. С. 292–296.

9. Шумакова А.В. Яшуткин В.А. Авторитет личности преподавателя вуза как результат и психологическая детерминанта демократического стиля педагогического руководства // Вестник Ставропольского государственного педагогического института. 2021. № 1(18). С. 185–194.

10. Яковлев Д.Ю. Проблемы установление личности: современные технологии. Иркутск : Иркутский юридический институт (филиал) ФГК ОУВО «Университет прокуратуры Российской Федерации», 2021. 103 с.

References

1. Ahtyan A.G., Egorychev A.M. The Social Orientation of a University Teacher's Personality // Pedagogical Education and Science. 2024. No. 2. P. 41–47. (In Russ.).

2. Volkova O.V. The Role of a University Teacher/Professor's Personality in the Formation of a Modern Student's Professional Identity // University in the Era of Pedagogical Innovations: Collection of Articles Based on the Results of the Second Professorial Pedagogical Forum (Saint Petersburg, June 1–4, 2023). Moscow : Russian Professorial Assembly LLC, 2023. P. 63–74. (In Russ.).

3. Dukhnovsky S.V., Mishchenko V.A., Larionova M.A. Professional Self-Attitude of University Teachers with Different Levels of Personal Willpower. Applied Psychology and Pedagogy. 2022. Vol. 7, No. 2. P. 57–70. (In Russ.).

4. Kramskoy S.I., and Амельchenko I.A. Studying the Problem of Improving the Professional Qualities of a University Teacher's Personality // Current State and Trends in the Development of Physical Culture and Sports: Collection of Scientific Articles Based on the Results of the International Scientific and Practical Conference (Belgorod, November 22, 2024). Belgorod : Belgorod State National Research University, 2024. P. 322–326. (In Russ.).

5. Trushkova M.A., Berdnikova K.E., Nikitina O.N. [et al.] Principles of professional development of a university teacher // Professional self-determination of youth of the innovative region: problems and prospects : the collection of articles on materials is All Russian. (national) scientific and practical conference. (Krasnoyarsk, November 14–25, 2022) Part 2. Krasnoyarsk–Chelyabinsk–Nizhny Novgorod–Moscow : Krasnoyarsk State Agrarian University, 2023. P. 156–158. (In Russ.).

6. Serikova A.A. Stereotypes of Students' Perception of a University Teacher's Personality // Pedagogy and Psychology as a Resource for the Development of Modern Society : Materials of the XV International Scientific and Practical Conference (Ryazan, October 17–18, 2024). Ryazan : IP Konyakhin Alexander Viktorovich, 2024. P. 54–58. (In Russ.).

7. Sterledev R.K. Some Problems of Forming a University Teacher's Personality and Competencies // Higher Education in Russia: Problems and Challenges of the Time: A Collective Monograph. Ulyanovsk : Zebra, 2025. P. 89–98. (In Russ.).

8. Shukaeva E.M. The personality of a university teacher as the basis for the formation of general cultural and professional competencies of future specialists // Collection of materials of the 73rd scientific, practical and scientific-methodological conference of the teaching staff of the FSBI VO "SSUS" based on the results of research for 2022 (Smolensk, February 2, 2023). Smolensk : Smolensk State University of Sports, 2023. P. 292–296. (In Russ.).

9. Shumakova A.V. Yashutkin V.A. The Authority of a University Teacher's Personality as a Result and Psychological Determinant of a Democratic Style of Pedagogical Leadership // Bulletin of the Stavropol State Pedagogical Institute. 2021. No. 1(18). P. 185–194. (In Russ.).

10. Yakovlev D.Yu. Problems of Establishing an Individual: Modern Technologies. Irkutsk : Irkutsk Law Institute (Branch) of the Federal State Educational Institution of Higher Education "University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation", 2021. 103 p. (In Russ.).

Информация об авторах

В.В. Ситникова – кандидат социологических наук, доцент;
Н.М. Полевая – кандидат педагогических наук, доцент.

Information about the authors

V.V. Sitnikova is Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor;
N.M. Polevaya is Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 246–252
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 246–252

Научная статья
УДК 159.9.072
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-246-252

ДИНАМИКА СУБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО КОМФОРТА СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И/ИЛИ ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНКЛЮЗИВНОГО ВУЗА

Надира Летфулловна Захарова[1], **Светлана Владимировна Котовская**[2], **Владимир Анатольевич Бондаренко**[3]
[1, 2]Российский государственный университет социальных технологий, Москва, Россия,
[1]nadlex@mail.ru, https://orcid.org/0009-0004-5127-7795
[2]s.marunyak74@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-7832-2702
[3]Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, Москва, Россия, bva2302@mail.ru

Аннотация. В работе приводится анализ изменений компонентов функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья, а также особенностей взаимосвязей между показателями развития субсистем функционального комфорта. Базовым методологическим основанием исследования является положение о функциональном комфорте как субъективном переживании соответствия собственных возможностей субъекта требованиям деятельности. Анализ результатов эмпирического исследования показал положительную динамику сенсорной, волевой, когнитивной субсистем функционального комфорта, связь высокого уровня волевых процессов с развитием когнитивной субсистемы функционального комфорта. В практическом смысле выявленные закономерности являются основаниями для определения стратегии профессионализации студентов в адаптационном периоде, развития личностно-профессионального потенциала студентов с инвалидностью.

Ключевые слова: функциональный комфорт, студенты с инвалидностью, волевая, когнитивная, адаптационная, сенсорная субсистемы, динамика

Original article

DYNAMICS OF SUBJECTIVE ASSESMENT OF FUNCTIONAL COMFORT OF STUDENTS WITH DISABILITIES AND/OR LIMITED HEALTH CAPABILITIES IN THE EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ACTIVITES OF AN INCLUSIVE UNIVERSITY

Nadira L. Zakharova[1], **Svetlana V. Kotovskaya**[2], **Vladimir A. Bondarenko**[3]
[1, 2]Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russia
[1]nadlex@mail.ru, https://orcid.org/0009-0004-5127-7795
[2]s.marunyak74@mail.ru, https://orcid.org/0000-0001-7832-2702
[3]V.V. Zhirinovsky University of World Civilizations, Moscow, Russia, bva2302@mail.ru

Abstract. This paper analyzes changes in the components of functional comfort for students with disabilities and/or limited health capabilities, as well as the relationships between the development indicators of functional comfort subsystems. The fundamental methodological basis of the study is the concept of functional comfort as a subjective experience of aligning one's own capabilities with the demands of the activity. The analysis of the empirical study results revealed positive dynamics in the sensory, volitional, and cognitive subsystems of functional comfort, as well as a connection between a high level of volitional processes and the development of the cognitive subsystem of functional comfort. In practical terms, the identified patterns provide the basis for determining a strategy for student professionalization during the adaptation period and for developing the personal and professional potential of students with disabilities.

Keywords: functional comfort, students with disabilities, volitional, cognitive, adaptive, sensory subsystems, dynamics

Введение

Функциональный комфорт (ФК) субъекта учебно-профессиональной деятельности как конструкт, ответственный за безопасность, надежность и эффективность деятельности, является значимым детерминантом личностно-профессионального развития. Изучение профессионализации личности студентов с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) связано с определением особенностей функциональных состояний, обеспечивающих решение задач, связанных с овладениями профессиональными компетенция-

© Захарова Н.Л., Котовская С.В., Бондаренко В.А., 2025

ми. Интегральной характеристикой функционального комфорта субъекта учебно-профессиональной деятельности служит его самооценка показателей сенсорной, когнитивной, волевой личностных сфер и адаптационной, двигательной систем организма.

В психологии труда проблема функционального комфорта является не новой; представлены как предикторы, так и следствия достижения оптимальных функциональных состояний [1; 2]. Однако в теоретическом смысле вопрос о функциональном комфорте субъекта учебно-профессиональной деятельности с инвалидностью и/или ОВЗ, а также о динамике ФК является слабо изученным: не определена специфика ФК у студентов в условиях инклюзивного образования, закономерности развития компонентов ФК. В практическом аспекте выявление закономерностей развития функционального комфорта позволит определить стратегии адаптации студентов с инвалидностью и разработать программы развития психологической готовности к различным условиям деятельности.

В качестве методологических основ нашего исследования выступили несколько ключевых положений, которые способствуют интерпретации фактов психологической реальности в отношении функционального комфорта. Прежде всего, ФК представляет собой сложное структурное образование, предполагающее не только психологические и психические аспекты, но и организмические элементы, что подчеркивает его комплексный характер [3; 4]. Это означает, что ФК не может быть сведён к одной лишь категории; он охватывает широкий спектр факторов, влияющих на субъективное восприятие комфорта.

Во-вторых, ФК выступает в качестве предиката, который отражает объекты, относящиеся к социально-психологической и организационно-трудовой сфере личности. Это подчеркивает его значимость для профессионального становления и указывает на то, что комфорт может оказывать влияние на эффективность работы человека [5]. Таким образом, ФК становится важным аспектом, который необходимо учитывать при анализе факторов успешности учебно-профессиональной деятельности.

В-третьих, следует отметить, что способность оставаться стабильным на протяжении длительного времени может оказывать значительное влияние на весь психический опыт человека. Это включает в себя и развитие адаптационных способностей, которые являются важными для успешной интеграции в различные социальные и профессиональные условия. Долговременное состояние функционального комфорта может способствовать формированию устойчивых психологических механизмов, которые помогают человеку справляться с изменениями и стрессами.

В-четвертых, важно учитывать роль психофизиологических функций в обеспечении надежности деятельности. Эти функции играют ключевую роль в том, как человек воспринимает различные внешние и внутренние стимулы и как реагирует на них [6]. Надежность выполнения профессиональных обязанностей во многом зависит от состояния психофизиологии, что также связано с уровнем функционального комфорта.

Пятое положение касается возможности построения субъективной реальности, которая определяет деятельность субъекта. Эта субъективная реальность формируется на основе личного опыта, восприятия и интерпретации окружающей действительности [7]. Таким образом, функциональный комфорт не только определяет содержание психологических компонентов деятельности, но и формирует личную реальность, в которой субъект действует.

Теоретическую основу исследования составили работы отечественных ученых в области психических состояний и функционального комфорта. Значимым положением для нашего исследования в концепции Е.П. Ильина является постулат об отражении психических состояний в поведенческих и физиологических реакциях [8]. Исследование соматических и психодинамических свойств во взаимосвязи с функциональными состояниями как факторов продуктивности деятельности является, на наш взгляд, одной из значимых проблем современной психологии.

А.Б. Леонова неоднократно подчеркивала в своих работах роль деятельности в формировании и развитии состояний, устанавливая связь между состояниями и видами деятельности человека, что отражает влияние среды на специфику проявления психических феноменов [2; 5]. В этой связи для нас важным является изучение особенностей, содержания и закономерностей психического статуса студентов с инвалидностью и/или ОВЗ в условиях их профессионализации.

Значение в определении функционального комфорта и его детерминации имеют исследования С.Л. Рубинштейна, в которых подчеркивается взаимодействие субъекта с содержательными характеристиками деятельности, что играет ключевую роль в формировании и развитии познавательных функций. Следовательно, необходимо принять во внимание тот факт, что оценка данных субъектом детерминирована особенностями самой деятельности [9]. Успешность выполнения задач может зависеть не только от индивидуальных способностей, но и от внешних факторов, таких как

организация образовательного процесса и наличие необходимых ресурсов [10].

Исследования зарубежных авторов подтверждают, что система психических состояний и уровень функционального комфорта человека находятся в тесной взаимосвязи с регулятивными процессами [11; 12]. Эти процессы оказывают воздействие на когнитивную деятельность и самосознание личности [13]. В работах, посвященных регуляции психических состояний в образовательном процессе, представлено, как динамика регулятивных функций психики и эмоциональных состояний может влиять на успешность обучения и выполнения учебных заданий [14; 15].

Таким образом, функциональный комфорт выступает в роли психологического детерминанта успешности субъекта, а его снижение обусловлено недостаточной или неадекватной обработкой информации, отсутствием психологической безопасности и социальной поддержки в организации [16], а также низким уровнем развития метакогнитивных функций [17].

В данном исследовании субъективная оценка студентом функционального комфорта является показателем активности сенсорной, когнитивной, волевой личностных сфер и адаптационной, двигательной систем организма при реализации учебно-профессиональной деятельности [18].

Результаты

Целью эмпирического исследования стало выявление специфики динамики компонентов функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ОВЗ в процессе учебно-профессиональной деятельности. Ключевым предположением стало допущение об изменении субъективной оценки функционального комфорта студентов в процессе профессионализации в условиях инклюзивной образовательной среды высшего учебного заведения.

В исследовании приняли участие студенты с инвалидностью и/или ОВЗ 1-го (n = 62) и 4-го (n = 48) курсов различных направлений подготовки в возрасте от 18 до 26 лет. Тестирование проводилось в период с сентября по октябрь 2025 г. Психологическая диагностика проводилась с помощью методики «Субъективная оценка функционального комфорта (СОФК)» (автор Н.Л. Захарова), описательной статистики и корреляционного анализа.

Анализ данных, полученных с помощью шкалы «Сенсорная субсистема» методики СОФК, показал, что оценки студентов первого курса не достигают средних значений, к четвертому курсу происходит повышение уровня сенсорной обработки в целом, за исключением оценок по показателям «чувствительность восприятия яркости», «точность восприятия расстояния до предметов». В наибольшей степени изменения произошли по показателям: «восприятие сигналов в высоком темпе» (M1 = 2,7; M4 = 4,2); «четкость и осознанность восприятия при выполнении заданий» (M1 = 3,5; M4 = 4,6) (табл. 1). Именно значения по данным показателям ФК на первом курсе самые низкие.

Можно предположить, что инвалидность ограничивает физические возможности студентов, что, в свою очередь, влияет на восприятие сигналов и процесс переработки информации. Студенты с инвалидностью и/или ОВЗ могут испытывать стресс или тревожность, связанные с дополнительными вызовами учебно-профессиональной деятельности, что в высокой степени снижает компенсаторные психические функции.

По шкале «Когнитивная оценка» значения не достигают высшего балла, однако оценка соответствия своих когнитивных способностей требованиям профессиональной деятельности выше средней (M = 4,2) (табл. 2).

Таблица 1

Субъективная оценка сенсорной субсистемы функционального комфорта студентами с инвалидностью и/или ОВЗ

Показатель сенсорной субсистемы функционального комфорта	Курс обучения			
	1-й		4-й	
	M1	St	M2	St
Реакция на зрительные раздражители	4,3	1,151	4,7	1,134
Реакция на слуховые раздражители	4,4	1,301	4,5	1,351
Восприятие одновременно большого количества сигналов	3,6	1,280	4,7	1,482
Восприятие сигналов в высоком темпе	2,7	1,154	4,2	1,106
Восприятие незначительных изменений среды или деятельности	3,8	1,482	4,8	1,082
Четкость и осознанность восприятия при выполнении заданий	3,5	1,132	4,6	1,054
Чувствительность восприятия яркости	4,7	1,201	4,3	1,101
Точность восприятия пространственных характеристик	4,6	1,521	4,8	1,354
Точность восприятия расстояния до предметов	4,7	1,032	4,2	1,208

Примечание – M1 – среднее значение в группе студентов первого курса; M2 – среднее значение в группе студентов четвертого курса; St – стандартное отклонение.

Таблица 2

Субъективная оценка когнитивной субсистемы функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ОВЗ

Показатель когнитивной субсистемы функционального комфорта	Курс обучения			
	1-й		4-й	
	M1	St	M2	St
Развернутое или лаконичное выражение мыслей	4,7	1,201	4,5	1,287
Аргументация	4,8	2,345	4,5	1,305
Готовность к интенсивной и длительной умственной деятельности	3,9	1,002	4,7	1,204
Концентрация внимания в течение длительного времени	3,5	1,043	4,3	1,185
Способность быстро переключаться с одного объекта на другой	4,4	1,421	4,7	1,143
Способность распределять внимание на несколько объектов одновременно	4,2	1,231	4,8	1,143
Игнорирование помех при выполнении интеллектуальных задач	3,4	1,112	4,4	1,206
Запоминание увиденной информации	4,7	1,356	4,8	1,304
Запоминание услышанной информации	4,2	1,102	4,5	1,214

Среди наименее развитых компонентов когнитивной субсистемы функционального комфорта студенты первого курса называют запоминание профессиональной информации (M = 2,7), а также свои возможности игнорировать помехи при выполнении интеллектуальных задач (M = 3,4), что, по всей видимости, связано с недостаточной концентрацией внимания в течение длительного времени. К окончанию обучения значения показателей увеличиваются, однако не достигают максимальных значений.

Примечателен следующий факт: незначительно понижаются значения по показателям «развернутое или лаконичное выражение мыслей» (M1 = 4,7; M2 = 4,5) и «аргументация» (M1 = 4,8; M2 = 4,5). Вероятнее всего, критичность студентов в отношении собственных способностей аргументированного обоснования своей точки зрения повышается. Понижение значений может указывать на то, что студенты старших курсов в большей степени осознают сложность процесса аргументации и выражения мыслей, начинают более критично оценивать свои предыдущие подходы. С другой стороны, такое явление может быть связано с изменениями в образовательной системе. Например, если в учебных планах акцентируется внимание на развитии критического мышления и навыков аргументации, студенты могут начать воспринимать эти аспекты как более значимые. Наблюдаемое снижение значений по данным показателям может быть признаком того, что студенты начинают осознавать важность этих навыков и стремятся к их улучшению.

Значения стандартного отклонения от среднего в показателях данных сфер у студентов первого курса свидетельствуют о разбросе данных (от 1 до 5). Это связано с феноменом эмоционального фактора в оценке своих возможностей: студенты в начале обучения склонны не дифференцировать собственные качества, оценивая себя в целом высоко вплоть до идеализации (высший балл по всем сферам был указан в 43,6 % случаев).

В наибольшей степени студенты испытывают дискомфортные состояния при необходимости преодолевать усталость (M = 2,1) и работать в условиях дефицита времени (M = 2,9) (табл. 3). Однако к четвертому курсу происходит повышение оценок по всем показателям, что свидетельствует о повышении уверенности в самостоятельности и способности к саморегуляции в процессе обучения. Наивысший уровень волевой субсистемы выявлен по показателю «самостоятельность при решении профессиональных задач» (M = 4,81).

Средние значения адаптационной субсистемы функционального комфорта студентов-первокурсников находятся в диапазоне от 4,1 до 4,3 балла. Эти показатели близки к оценкам двигательной субсистемы (M = 4,4). Студенты полагают, что их адаптация к пространственным, социально-психологическим и организационным требованиям учебно-профессиональной среды в целом успешна. Изменения показателей не выявлены.

Выявлены положительные корреляционные связи между показателями шкалы «Адаптационная субсистема» СОФК и рядом показателей волевой, сенсорной и когнитивной субсистем функционального комфорта (табл. 4).

Оценка студентом соответствия своих способностей правилам и содержанию учебного диалога связана с оценкой достижения цели деятельности. Можно предположить, что студенты, оценивая свои способности, начинают осознавать свои сильные и слабые стороны, понимать, насколько они соответствуют требованиям учебного диалога, что, в свою очередь, помогает им оценить эффективность ранее поставленных задач.

Таблица 3

Субъективная оценка волевой субсистемы функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ОВЗ

Показатель волевой субсистемы функционального комфорта	Курс обучения			
	1-й		4-й	
	M1	St	M2	St
Сохранение работоспособности при принятии ответственного решения	3,8	0,002	4,7	0,601
Готовность проявлять инициативу	3,1	0,114	4,3	0,004
Способность бороться с усталостью и утомлением	2,1	0,109	4,75	0,322
Упорство при овладении специальными навыками и умениями	4,2	0,243	4,23	0,006
Готовность к однообразной деятельности	3,4	0,952	4,36	0,759
Готовность работать в условиях дефицита (регламентации) времени	3,6	0,146	4,43	0,209
Достижение цели деятельности	2,9	0,108	4,76	0,032
Самостоятельность при решении профессиональных задач	4,1	0,325	4,81	0,119
Волевые качества при достижении результата деятельности	4,2	0,261	4,53	0,327

Таблица 4

Данные корреляционного анализа показателей адаптационной субсистемы функционального комфорта студентов с ОВЗ/ инвалидностью ($p \leq 0,05$)

Показатели адаптационной субсистемы ФК	r			
	Показатели субсистем ФК			
	Достижение цели деятельности (волевая субсистема)	Способность распределять внимание на несколько объектов одновременно (когнитивная субсистема)	Точность восприятия пространственных характеристик (сенсорная субсистема)	Волевые качества при достижении результата деятельности (волевая субсистема)
Активность в учебном диалоге	0,621	–	–	–
Адаптация к пространственным характеристикам среды	–	0,477	0,687	–
Адаптация к требованиям учебно-профессиональной деятельности	–	–	–	0,445

Значения адаптации к пространственным характеристикам среды положительно коррелируют с оценками соответствия способности распределять внимание на несколько объектов одновременно (когнитивная субсистема) и точности восприятия пространственных характеристик (сенсорная субсистема) требованиям деятельности. Это означает, что с повышением уровня развития распределения внимания развиваются способности пространственной адаптации студента с инвалидностью и/или ОВЗ. Видимо, это обусловлено точностью восприятия пространственных характеристик средового окружения. Однако определение доминирующего фактора требует проведения отдельного исследования.

Заключение

Анализ эмпирических данных позволяет сделать следующие выводы об особенностях динамики функционального комфорта студентов с инвалидностью и/или ОВЗ в процессе обучения:

– достижение высокого уровня волевых процессов тесно связано с развитием когнитивной субсистемы функционального комфорта;

– в процессе учебно-профессиональной деятельности происходит положительная динамика сенсорной, волевой, когнитивной субсистем функционального комфорта;

– показатели восприятия сигналов в высоком темпе, четкость восприятия при выполнении заданий, а также показатели адаптационной и двигательной субсистем остаются неизменными на протяжении четырех курсов;

– в процессе обучения повышается уровень критичности в оценках студентов своих способностей к аргументации;

– у студентов первого курса наблюдаются признаки слабой дифференциации собственных состояний и возможностей;

– высокий уровень динамики наблюдается по показателям волевой субсистемы ФК по сравнению с показателями сенсорной, когнитивной, адаптационной и двигательной субсистем;

– с повышением уровня точности восприятия наблюдается готовность к интенсивной деятельности, обработке и запоминанию новой информации,

что, в свою очередь, способствует интенсификации волевых качеств, необходимых для достижения поставленных целей.

Анализ эмпирических данных позволяет утверждать, что доминирующим фактором снижения функционального комфорта является несоответствие темпа деятельности возможностям студентов.

Учет выявленных закономерностей позволит оптимизировать разработку программы психологического сопровождения процесса профессионализации студента с инвалидностью и/или ОВЗ в учебно-профессиональной деятельности.

Перспективным, на наш взгляд, является изучение динамики функционального комфорта при реализации специально разработанных программ психологического сопровождения.

Список литературы

1. Макарчева А.В. Изменение психических состояний студентов в учебных ситуациях, характеризующееся разным уровнем напряженности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3–4–1. С. 22–33.

2. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. 200 с.

3. Прохоров А.О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности. Москва : ПЕР СЭ, 2004. 176 с.

4. Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности. Тверь: Триада, 2004. 151 с.

5. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний: история создания и перспективы развития // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2019. № 1. С. 13–33.

6. Зараковский Г.М. Анализ деятельности: психофизиологическая структура трудовой деятельности и методы её выявления // Физиология трудовой деятельности. Гл. 16. Санкт-Петербург : Наука, 1993. С. 467–492.

7. Сергеев С.Ф. Обучающие и профессиональные иммерсивные среды. Москва : Народное образование, 2009. 429 с.

8. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. Санкт-Петербург : Питер, 2005. 416 с.

9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 712 с.

10. Брушлинский А.В. О критериях субъекта // Психология индивидуального и группового субъекта. Москва : ПЕР СЭ, 2002. С. 933.

11. Inzlicht M., Werner K., Briskin J., Brent R. Integrating Models of Self-Regulation // Annual Review of Psychology. 2020. Vol. 72. P. 319–345. URL: https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721 (accessed: 12.11.2025).

12. Zchang Q., Miao L., He L., Wang H. The Relationship between Self-Concept and Negative Emotion: A Moderated Mediation Model // International journal of environmental research and public health. 2022. Vol. 19(16). URL: https://doi.org/10.3390/ijerph191610377 (accessed: 12.11.2025).

13. De Bruin L., Jongepier F., Strijbos D. Mental agency as self-regulation // Review of philosophy and psychology. 2015. Vol. 6. P. 815–825. URL: https://doi.org/10.1007/s13164-014-0190-7 (accessed: 12.11.2025).

14. Vohs K.D., Baumeister R.F. Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications. New York : Guilford Publications, 2016. 640 p. URL: https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111173 (accessed: 12.11.2025).

15. Posner M.I., Rothbart M.K. Developing mechanisms of self-regulation // Development and psychopathology. 2000. Vol. 12. P. 427–441. URL: https://doi.org/10.1017/s0954579400003096 (accessed: 12.11.2025).

16. Чайнова Л.Д. Концепция функционального комфорта работающего человека – теоретическая основа современного эргодизайна // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2015. № 1. С. 125–133.

17. Карпов А.В., Карпов В.В. Методологические основы психологии образовательной деятельности. Т. 2. Когнитивное обеспечение. Ярославль : ЯрГУ, 2018. 386 с.

18. Захарова Н.Л., Котовская С.В., Беленкова Л.Ю. Субъективная оценка функционального комфорта спортсмена с ограниченными возможностями здоровья: общая характеристика, надежность, внешняя валидность // Теория и практика физической культуры. 2025. № 1. С. 39–41.

References

1. Makarcheva A.V. Izmeneniye psikhicheskikh sostoyaniy studentov v uchebnykh situatsiyakh, kharakterizuyushcheyesya raznym urovnem napryazhennosti [Changes in students' mental states in educational situations characterized by different levels of tension] // *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennyye issledovaniya.* [*Psychology: Historical and Critical Reviews and Contemporary Research*]. 2023. T. 12, № 3–4–1. P. 22–33. (In Russ.).

2. Leonova A.B. *Psikhodiagnostika funktsional'nykh sostoyaniy cheloveka* [*Psychodiagnostics of Human Functional States*]. Moscow : Izd-vo Mosk. un-ta, 1984. 200 p. (In Russ.).

3. Prokhorov A.O. *Metodiki diagnostiki i izmereniya psikhicheskikh sostoyaniy lichnosti* [*Methods of diagnostics and measurement of mental states of the individual*]. Moscow : PER SE, 2004. 176 p. (In Russ.).

4. Shlykova N.L. *Psikhologicheskaya bezopasnost' sub"yekta professional'noy deyatel'nosti* [*Psychological safety of the subject of professional activity*]. Tver': Triada, 2004. 151 p. (In Russ.).

5. Leonova A.B., Kuznetsova A.S. Strukturno-integrativnyy podkhod k analizu funktsional'nykh sostoyaniy: istoriya sozdaniya i perspektivy razvitiya [*Structural-integrative approach to the analysis of functional states: history of creation and development prospects*] // *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya.* [*Moscow University Bulletin. Series 14: Psychology*]. 2019. № 1. P. 13–33. (In Russ.).

6. Zarakovskiy G.M. Analiz deyatel'nosti: psikhofiziologicheskaya struktura trudovoy deyatel'nosti i metody yeye vyyavleniya [*Analysis of activity: psychophysiological structure of work activity and methods of its identification*] // Fiziologiya trudovoy deyatel'nosti [*Physiology of labor activity*. *Ch. 16*]. Saint Petersburg : Nauka, 1993. P. 467–492. (In Russ.).

7. Sergeyev S.F. *Obuchayushchiye i professional'nyye immersivnyye sredy* [*Educational and professional immersive environments*]. Moskva : Narodnoye obrazovaniye, 2009. 429 p. (In Russ.).

8. Il'in Ye.P. *Psikhofiziologiya sostoyaniy cheloveka* [*Psychophysiology of human states.*]. Saint Petersburg : Piter, 2005. 416 p. (In Russ.).

9. Rubinshteyn S.L. *Osnovy obshchey psikhologii* [*Fundamentals of General Psychology*]. Saint Petersburg : Piter, 2000. 712 p. (In Russ.).

10. Brushlinskiy A.V. O kriteriyakh sub"yekta [On the criteria of the subject] // *Psikhologiya individual'nogo i gruppovogo sub"yekta.* [*Psychology of the individual and group subject*]. Moscow : PER SE, 2002. 933 p. (In Russ.).

11. Inzlicht M., Werner K., Briskin J., Brent R. Integrating Models of Self-Regulation // Annual Review of Psychology. 2020. Vol. 72. P. 319–345. URL: https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721 (accessed: 12.11.2025).

12. Zchang Q., Miao L., He L., Wang H. The Relationship between Self-Concept and Negative Emotion: A Moderated Mediation Model // International journal of environmental research and public health. 2022. Vol. 19(16). URL: https://doi.org/10.3390/ijerph191610377 (accessed: 12.11.2025).

13. De Bruin L., Jongepier F., Strijbos D. Mental agency as self-regulation // Review of philosophy and psychology. 2015. Vol. 6. P. 815–825. URL: https://doi.org/10.1007/s13164-014-0190-7 (accessed: 12.11.2025).

14. Vohs K.D., Baumeister R.F. Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications. New York : Guilford Publications, 2016. 640 p. URL: https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111173 (accessed: 12.11.2025).

15. Posner M.I., Rothbart M.K. Developing mechanisms of self-regulation // Development and psychopathology. 2000. Vol. 12. P. 427–441. URL: https://doi.org/10.1017/s0954579400003096 (accessed: 12.11.2025).

16. Chaynova L. D. Kontseptsiya funktsional'nogo komforta rabotayushchego cheloveka – teoreticheskaya osnova sovremennogo ergodizayna [The concept of functional comfort of a working person – the theoretical basis of modern ergodesign] // *Vestnik RGGU. Seriya: Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovaniye*. [*RSUH Bulletin. Series. Psychology. Pedagogy. Education*]. 2015. № 1. P. 125–133. (In Russ.).

17. Karpov A.V., Karpov A.A. *Metodologicheskiye osnovy psikhologii obrazovatel'noy deyatel'nosti. T. 2. Kognitivnoye obespecheniye* [*Methodological foundations of the psychology of educational activities. Volume 2. Cognitive support*]. Yaroslavl' : YarGU, 2018. 386 p. (In Russ.).

18. Zakharova N.L., Kotovskaya S.V., Belenkova L.YU. Sub"yektivnaya otsenka funktsional'nogo komforta sportsmena s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya: obshchaya kharakteristika, nadezhnost', vneshnyaya validnost' [Subjective assessment of functional comfort of an athlete with disabilities: general characteristics, reliability, external validity] // *Teoriya i praktika fizicheskoy kul'tury*. [*Theory and practice of physical education*]. 2025. № 1. P. 39–41. (In Russ.).

Информация об авторах

Н.Л. Захарова – доктор психологических наук, профессор;
С.В. Котовская – доктор психологических наук, доцент;
В.А. Бондаренко – аспирант 2-го курса.

Information about the authors

N.L. Zakharova is Doctor of Psychology, Professor;
S.V. Kotovskaya is Doctor of Psychology, Associate Professor;
V.A. Bondarenko is a 2nd year postgraduate student.

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 253–259
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 253–259

ПРОБЛЕМЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

PROBLEMS OF THE FAR EAST

Научная статья
УДК 372.881.1
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-253-259

РАЗВИТИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МЕЖКУЛЬТУРНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ПОЛИЭТНИЧЕСКОГО РЕГИОНА

Елена Васильевна Кулеш

Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Россия, resurssentr@mail.ru

Аннотация. В статье раскрывается вопрос о значимости развития готовности педагога к деятельности в межкультурной образовательной среде полиэтнического региона; обосновывается механизм осуществления подготовки специалистов к межкультурному взаимодействию с использованием кластерного подхода в организации проектной деятельности в условиях непрерывного образования ДВ региона.

Ключевые слова: культурно-образовательное пространство региона, образовательный кластер, межкультурная компетентность, образовательная среда, образовательное пространство, готовность к межкультурному взаимодействию

Original article

DEVELOPMENT OF TEACHER'S READINESS FOR ACTIVITIES IN THE INTERCULTURAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF A POLYETHNIC REGION

Elena V. Kulesh

Pacific National University, Khabarovsk, Russia, resurssentr@mail.ru

Abstract. The article reveals the importance of developing a teacher's readiness for activities in the intercultural educational environment of a polyethnic region. It substantiates the mechanism of training specialists for intercultural interaction using a cluster approach in organizing project activities in the context of continuous education in the Far Eastern region.

Keywords: cultural and educational space of the region, educational cluster, intercultural competence, educational environment, educational space, readiness for intercultural interaction

Сегодня в условиях перспектив долгосрочного социально-экономического развития Дальневосточного региона РФ важно осознавать, что без формирования единого культурно-образовательного пространства, где должно происходить становление человека культуры с развитым региональным самосознанием и гражданской ответственностью, невозможно формулирование значимых смыслов и выработка ценностей подрастающего поколения. Ведь единство информационного культурно-образовательного поля позволяет создать условия для содержательного взаимодействия в системе образования, начиная от содержания учебных программ и курсов до формирования образа региона для внутренних и внешних потребителей. Потому современная действительность требует появления людей, которые были бы готовы участвовать в процессе вовлечения в программы развития системы образования региона. Как следствие, вместо разработки разрозненных образовательных программ рождается необходимость поиска направлений развития кадрового потенциала с опорой на потребности территории, что становится условием для социального развития региона, создания его конкурентных преимуществ [10: с. 106–107].

В обозначенном контексте вызывает интерес вопрос о кластерном развитии педагогического образования, основанного на концептуальном подходе, предполагающего использование кластеров в качестве системообразующих элементов развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов образования в условиях непрерывного педагогического образования [6].

Остановимся на характеристике специфических черт кластеров, рассматриваемых нами как единые

© Кулеш Е.В. , 2025

динамичные структуры, имеющие устойчивое ядро распространения новых знаний и технологий, основанные на междисциплинарности, высокой степени информатизации, которая не имеет четких границ. В обозначенном аспекте образовательный кластер создается с целью упорядочения и координирования деятельности по подготовке и повышению квалификации педагогических кадров, поиска оптимальных путей управления системой профессионального педагогического образования. В результате конечной целью создания кластера является органическое слияние всех заинтересованных организаций в единый комплекс непрерывного педагогического образования [5].

На этом фоне развитие межкультурной компетентности педагога как авторитетного участника непрерывного педагогического процесса в культурно-образовательном пространстве региона ставит перед педагогическим сообществом задачу пополнить и развить в себе дефицитарные знания, умения и навыки по взаимодействию в многонациональном коллективе, будь то учащиеся, родители или коллеги. Очевидно, что содержание межкультурной компетентности педагога должно быть шире, чем у иных граждан, поскольку специалисты данной сферы не только должны уметь взаимодействовать с представителями различных национальностей, но и являться активными «проводниками» поликультурного воспитания учащихся.

Отметим, что в крае реализуется стратегия государственной национальной политики Российской Федерации и подпрограммы правительства края «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов в Хабаровском крае». Основными направлениями реализации государственной национальной политики являются различные сферы деятельности: политико-правовая, социально-экономическая, информационная и, конечно, *культуры и образования,* в которой обозначаются векторы деятельности по развитию диалога культур и сохранению поликультурности населения края как общественного ресурса обеспечения межнационального мира и согласия в крае. Подобного рода направления отражаются в развитии этнокультурной инфраструктуры края посредством создания региональных и муниципальных центров по обмену опытом в сфере лучших практик межнационального взаимодействия и т.п.

Также в сфере культуры и образования одно из первостепенных значений имеет поддержка русского языка как государственного, а также языков народов РФ посредством изучения родных языков в рамках национально-регионального компонента образовательного стандарта общего и высшего образования. Кроме того, в сфере культуры и образования ключевое значение имеет деятельность в направлении содействия национально-культурным общественным организациям, осуществляющим расширение культурных связей многонационального Хабаровского края с соотечественниками, проживающими за рубежом. Также для нас принципиальное значение имеет поддержка научно-исследовательской деятельности образовательных организаций края, направленных на изучение этнополитических, этноконфессиональных процессов по созданию в крае инновационных технологий управления в сфере межнациональных и этноконфессиональных отношений и др. В обозначенном аспекте процессы интеграции и унификации в культурной, религиозной и других сферах жизни общества, расширяя границы поликультурного образовательного пространства в условиях многонационального государства, создают запрос на развитость у педагога *межкультурной компетенции*.

Отметим, что изучение межкультурной компетентности основывается на трудах как зарубежных, так и отечественных авторов (Р.Дж. Стернберг, П.А. Эрли и Сун Анг, Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова, Е.А. Омельченко, Е.Ф. Теплова, А.А. Шевцова и др.).

Остановимся более подробно на характеристике межкультурной компетентности Е.А. Омельченко. Согласно её мнению межкультурная компетентность включает в себя 3 структурных компонента: когнитивный или культурно-когнитивный; мотивационно-ценностный или ценностно-личностный; деятельностный или деятельностно-поведенческий. При этом структурные компоненты межкультурной компетентности определяются следующими показателями:

– культурно-когнитивный компонент отражает наличие у педагога общих и контекстных знаний, указывающих на различие культур, об этнокультурном многообразии России и мира, о влиянии современных миграционных процессов на этнокультурную карту нашего и других государств;

– мотивационно-ценностный компонент предполагает психологическую готовность педагога к взаимодействию в многонациональном коллективе для восприятия культурного и этнического разнообразия, осознания уникальности культур и этносов, толерантного отношения к необычному поведению и мышлению;

– деятельностно-поведенческий компонент проявляется в умении педагога активно и эффективно взаимодействовать с представителями различных культур в поликультурной среде, а также включает умение разрешать проблемы межкультурного взаимодействиям посредством общения, в том числе

возникшие конфликты национального характера, как у учащихся, так и у родителей и педагогов [11].

Кроме того, заострим внимание на понятиях «образовательная среда» и «образовательное пространство», отличающихся своим значением. Рассуждая о «пространстве», многие исследователи имеют в виду набор определенным образом связанных между собой условий, которые могут оказывать влияние на человека. Понятие «среда» также отражает взаимосвязь условий, обеспечивающих развитие человека, где предполагается его присутствие в среде, взаимовлияние и взаимодействие с субъектами образования.

Тогда в обозначенном аспекте появляется понятие «поликультурная среда», основой которого выступает категория «культура». В обозначенном аспекте исследования интерес вызывает точка зрения Дэвида Мацумото, который определяет культуру «как динамичную систему правил, установленных группами с целью обеспечения своего выживания, включая установки, ценности, представления, нормы и модели поведения, общие для группы, но реализуемые различным образом каждым специфическим объединением внутри группы, передаваемые из поколения в поколение, относительно устойчивые, но способные изменяться во времени» [7]. Также привлекательна точка зрения В.А. Мижерикова, раскрывающего сущность поликультурного образовательного пространства, трактующего его как единство образовательного и культурного пространств, взаимосвязь и взаимовлияние которых основывается на принципе государственной образовательной политики, обеспечивающей защиту и развитие образовательных систем, национальных культур, региональных и национальных традиций в условиях многонационального государства [8]. В продолжение рассуждения обратимся к мнению О.В. Гукаленко, согласно которому образовательное пространство «определяется как поликультурное, если компоненты его среды используются субъектами образовательного процесса для порождения поликультурных значений, смыслов и ценностей в процессе взаимодействия и преобразования предметной (учебной, социокультурной) деятельности. Для этого пространство должно обладать «поликультурным педагогическим потенциалом», который, на наш взгляд, как раз и будет отражаться в характеристиках межкультурной компетенции педагогов [4]. Автор определяет поликультурное образовательное пространство как специально организованную среду, где целенаправленно создаются условия для взаимодействия и диалога разных культур; субъекты образования активно используют все компоненты этой среды для формирования межкультурной компетентности.

Одной из важных характеристик содержания межкультурной компетентности, на наш взгляд, является понимание того, что без краеведческих знаний она теряет суть и становится «опустошенной». Эта мысль находит подтверждение в работах многих российских ученых и практиков, поскольку краеведение является тем конкретным, осязаемым фундаментом, на котором строится абстрактное понятие «межкультурность». На наш взгляд, ключевая идея заключается в том, что краеведение можно рассматривать как «базисный уровень» межкультурной компетентности, поскольку высший её уровень будет проявляться в умении понимать и принимать *чужую* культуру в целом. И тогда в логике понимания сущности готовности педагога к взаимодействию в межкультурной образовательной среде готовность должна начинаться со способности видеть, ценить и анализировать свою собственную культуру сначала в её локальном, конкретном проявлении, что в дальнейшем будет отражаться в показателе уважения культуры других народов.

Как следствие, специалист, обладающий межкультурной компетентностью, должен в первую очередь обладать знаниями в области краеведения, что будет способствовать созданию благоприятных условий для конкретных целей развития поликультурного образования в регионе, для формирования у учащихся готовности к активной созидательной деятельности в развивающейся поликультурной и многонациональной среде при сохранении своей социально-культурной идентичности, способности к пониманию и уважению других культур, умения жить в мире и согласии с представителями разных национальностей, рас и верований [11]. По сути, речь идет о том, что педагог, не знающий истории и культурных особенностей региона, в котором работает, не может помочь сформировать позитивную культурную идентичность ни у местных детей, ни у детей-мигрантов. Это означает, что эффективное поликультурное воспитание невозможно в отрыве от конкретного социокультурного контекста региона, его исторического опыта межэтнического взаимодействия, культурного ландшафта и существующих проблем. Как результат, знакомство с культурами мира должно начинаться с глубокого изучения культурного разнообразия своего края, его истории взаимодействия с разными народами. При этом важно понимать, что поликультурная личность формируется не на пустом месте, а на основе позитивного принятия своей «малой родины» как общей для многих этносов территории.

Ссылаясь на концепцию М. Бахтина, отметим точку зрения А. Белогурова, считающего, что в развитии образования важно опираться как на общецивилизационные ориентиры, так и учитывать исторически заданную этническую многомерность социума. Именно в диалектике «глобального» и «регионального» в последнее десятилетие стала формироваться новая образовательная политика, в основе которой закладываются идеи поликультурности и поликонфессиональности социального пространства [3].

В обозначенном контексте интерес вызывает мнение Г.Ж. Фахрутдиновой, считающей, что каждый социум, обладающий всеми предпосылками к существованию, является носителем своей культуры, которая противопоставляет его другим социальным системам своим образованием. При этом важно учитывать, что между ними существуют связи и отношения, но логика развития каждого детерминируется внутренними процессами. Таким образом, образование отдельной личности заключается в сохранении при восприятии ею внешней культуры своей самобытности и свободы; своей непосредственности и целостности, точно так же и задача образования народа состоит в том, чтобы давление внешней культуры не превысило свободной самобытности его творческих устремлений и не разрушило его внутренней целостности [13].

Проведенный теоретический анализ, систематизация и обобщение научного знания позволили определить основные теоретические положения интегрированного подхода в образовании как методологической основы подготовки специалистов к межкультурному профессиональному взаимодействию в образовательной среде полиэтнического региона.

Обратимся к характеристике структурной психолого-педагогической модели развития феномена готовности педагога к профессиональной деятельности в межкультурной образовательной среде полиэтнического региона на основе анализа требований ФГОС направления подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» (бакалавриат). В структуре содержания модели целевой компонент будет определяться организационной частью, предполагающей стимулирование активной работы субъектов образовательного процесса по овладению профессионально-личностным опытом, необходимым для успешной работы, с учетом особенностей Дальневосточного региона.

Получается, что результатом внедрения модели региональной подготовки должна стать готовность педагогов к межкультурному взаимодействию, выражающаяся в положительном отношении к предстоящей межкультурной педагогической работе через межкультурный диалог. При этом межкультурное образование будет включать развитие способности взаимодействовать с представителями других культур, понимать их ценности, обычаи, поведенческие стереотипы и адаптироваться к новым культурным условиям. Важно понимать, что именно знания межкультурного образования призваны противостоять предубеждениям, ксенофобии, расизму, предвзятости, этноцентризму, ненависти, основанной на культурных различиях. В связи с этим возникает необходимость непрерывного межкультурного образования, взаимосвязанного с обучением языку и культуре, как основы формирования способности к межкультурной коммуникации и диалогу. Основанием для разработки концептуальной модели подготовки педагогов к межкультурному взаимодействию стало понимание принципов организации непрерывного образования, включающих профессиональный и постпрофессиональный этап подготовки педагогов.

В обозначенном аспекте важны компетенции педагога, которые должны быть целью межкультурного образования и отражаться в таких характеристиках, как: понимание и принятие учащимися культурных различий и воспитание чувства общности с людьми других культурных традиций; базовые знания о разных культурах и знание своей собственной культуры; психологические аспекты процессов аккультурации и межкультурного общения, решение межкультурных конфликтов, специализированные вопросы, связанные с психологической оценкой, консультированием и межкультурным просвещением, управлением культурно-гетерогенными группами и т.д. [6]. Эти компетенции создают такую атмосферу в образовательных учреждениях с полиэтническим контингентом, которая побуждает обучающихся более позитивно относиться к людям, к их сходствам и различиям. Таким образом, в содержательном плане межкультурное образование полиэтнического региона акцентирует внимание на включенности информационно-методических материалов, которые способствуют развитию навыков взаимодействия с людьми на основе понимания и принятия культурных различий, где можно осознать сущность постигаемой действительности, искать причины и смысл происходящего вокруг и критически анализировать современные реалии жизни [2].

Как следствие, у педагогов появляется возможность определиться с приоритетными траекториями дальнейшего развития в сфере образовательной деятельности, организовать реализацию педагогических проектов, обладающих огромным потенциалом в развитии культурного интеллекта

личности, а значит, и в их межнациональном общении. Так, например, в полиэтническом пространстве, где обучаются дети и подростки с разнообразным культурным бэкграундом, роль педагогов в формировании культурного интеллекта (далее – CQ) становится особенно важной. Тогда культурный интеллект педагога выступает катализатором его профессионального роста через постоянную актуализацию культурологических знаний, развитие навыков критической рефлексии собственной культурной позиции и интеграцию международного педагогического опыта. Напомним, концепция культурного интеллекта Cultural intelligence CQ впервые была разработана в работах П.А. Эрли, Сун Анга и Е. Мосаковски. Под культурным интеллектом авторы понимают способность личности эффективно взаимодействовать с представителями разных культур [16]. Критерии сформированности культурного интеллекта педагога будут отражаться в таких показателях, как межкультурная осведомленность, гибкость поведения и рефлексивность, которые взаимосвязаны, дополняют друг друга и обеспечивают эффективность профессиональной деятельности в полиэтнической образовательной среде.

Одним из наиболее эффективных способов его развития является проектная деятельность. Данный подход позволяет интегрировать теоретические знания о культурном разнообразии с практическими навыками межкультурного взаимодействия, создавая условия для комплексного развития ключевых компонентов CQ: когнитивного, эмоционального, поведенческого и коммуникативного. В обозначенном аспекте проект представляет целенаправленную организованную деятельность, имеющую определенные цели и задачи, а также конкретный результат. Кроме того, он может принимать различные формы: от научных исследований и творческих инициатив до социальных программ и культурных обменов. Для педагогов реализация этапов проектной деятельности (проблематизация, целеполагание, планирование, реализация и презентация проекта) становится не только инструментом обучения, но и платформой для обогащения их культурного интеллекта, позволяющей глубже понять различные культурные контексты. Как следствие, субъекты межкультурного обучения становятся субъектом межкультурной коммуникации; деятельностная сторона процесса обучения характеризуется приобретением в процессе выполнения определенного вида деятельности важного для субъекта опыта, который позволит ему быть равноправным участником межкультурного взаимодействия [1; 14].

Анализ результатов деятельности краевого комплекса (КИК) позволил выявить наиболее эффективные технологии по культурно-языковой адаптации полиэтнического контингента в принимающее сообщество Хабаровского края. Это послужило основанием того, что в 2018 г. была создана организация АНО «Дальневосточный ресурсный центр межкультурного взаимодействия», позволяющая привлекать дополнительные ресурсы для реализации проектной деятельности в межкультурной образовательной среде полиэтнического региона. Входящий в образовательный кластер образовательных учреждений с полиэтническим контингентом Ресурсный центр межкультурного взаимодействия образует информационно-трансляционную площадку по проблеме реализации и распространения моделей меж/этнокультурного образования региона. В указанной области взаимодействия реализуется два ключевых направления по созданию проектной деятельности: 1) взаимодействие с детьми соотечественников и иностранных граждан, связанных с трудностью адаптации к условиям обучения из-за слабого знания русского языка; 2) сохранение родных языков и культуры представителей КМНС Хабаровского края.

Анализ проектной деятельности Ресурсного центра позволил определить, что разработка новых образовательных стратегий и подходов в деле развития межкультурной компетентности личности требует подхода, основанного на использовании инновационных технологий. Под инновационными технологиями мы понимаем компетенции специалиста, способного применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам; способного формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики; готового к разработке и реализации методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность [15]. По представленной ссылке можно ознакомиться с содержанием проектов в условиях меж/этнокультурного образования региона: https://togudv.ru/ru/rc/gallery/project/.

Одной из наиболее привлекательных технологий, доказавших свою эффективность во времени, стал региональный сетевой центр, включающий дидактический краеведческий цифровой контент-интерактивный атлас «Россия. Приамурье. Родина».

Указанный атлас был создан в рамках реализации социально-образовательного проекта «Русская культура в объективе гражданского мира многонациональной молодежи Хабаровского края», реализованного при поддержке АНО «Дальневосточный ресурсный центр межкультурного взаимодействия» и направленного на повышение культурно-языковой адаптивности субъектов образования. Содержательные модули интерактивного атласа (таблица), представляют дидактические визуализированные данные с использованием краеведческого материала.

Практика использования интерактивного атласа «Россия. Приамурье. Родина» доказала его эффективность, поскольку он стал прекрасным подспорьем для субъектов образования в лице учащихся, педагогов и родителей из числа местного населения, а также жителей других регионов как РФ, так и ближнего зарубежья, о чем свидетельствует статистика обращений пользователей к ресурсу.

Таким образом, в результате анализа научной литературы и представленных прикладных аспектов проектной деятельности Ресурсного центра высшего учебного заведения в сотрудничестве с партнерскими организациями и образовательными учреждениями с полиэтническим контингентом Хабаровского края нами предпринята попытка определить эффективные технологии, способствующие развитию готовности педагога к межкультурному взаимодействию в условиях непрерывности, включая этапы дипломного и постдипломного образования.

Стало понятным, что подготовка компетентных специалистов в области межкультурного взаимодействия в условиях непрерывного образования возможна через создание и реализацию взаимодополняемых инновационных продуктов, включающих методические рекомендации, диагностический инструментарий, учебно-методические пособия, интернет-ресурсы и др. В обозначенных условиях развития Ресурсный центр одного из ведущих вузов Дальневосточного региона выполняет ключевую функцию кластера инновационно-образовательной системы, где особую значимость приобретает ориентация на внедрение образовательных программ, формирующих у студентов способности эффективно применять знания и умения на практике в межкультурной образовательной среде.

Кроме того, практика показала, что проектная деятельность в области межкультурного образования не только расширяет границы взаимодействия в студенческих организациях, но и выступает как средство межкультурного развития личности, где историческая память, укорененность в культуре – это и жизненная сила отдельного индивида, и источник гордости, осознания своей значимости, отражающиеся в нравственно-ценностных критериях жизни настоящего с ориентирами на будущее. Другими словами, реализация проектной деятельности в представленной концепции практик позволяет создавать открытую межкультурную просветительско-образовательную среду, обеспечивающую удовлетворение личностных потребностей участников в познании культурного наследия многонационального Хабаровского края.

Таблица

Содержательные модули цифрового интерактивного контента/атласа «Россия. Приамурье. Родина»

Название тематического модуля	Содержание тематического модуля
«Рождение Русского Приамурья» https://resource-center.tilda.ws/russian-priamurie	Знакомит с особенностями исторического освоения Приамурья, с экспедициями, предпринимаемыми различными исследователями и представителями государства для определения его границ
«Природа, климат и география Приамурья». https://resource-center.tilda.ws/nature-priamurie	Раскрывает природно-климатические особенности формирования культуры региона. Виртуально можно посетить музей-аквариум «Рыбы Амура» в Хабаровске или побывать в Большехехцирском заповеднике, совершить экскурсии даже в самые дальние уголки Приамурья
«Полиэтнический состав Приамурья». https://resource-center.tilda.ws/structure-riamurie	Позволяет познакомиться с этнокультурными ценностями, такими как Атамака, СЭНКЭ, Удэ, и с некоторыми этнопоселениями – местами проживания коренных народов (Лидога, Дада, Сикачи-Алян и др.)
«Традиционная культура Приамурья» https://resource-center.tilda.ws/culture-priamurie	Предоставляет данные об особенностях этносостава населения, традиционных верованиях и культуре региона, художественном процессе в народном искусстве Приамурья. Знакомит с интерактивной книгой «Древо мира» о символах на древе жизни народов Приамурья в виде национального орнамента, несущих национальный код

Список источников

1. Айданова Ю.Ф., Филатова Е.А. Развитие культурного интеллекта будущих педагогов в контексте формирования УК на занятиях по иностранному языку // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 76-3.

2. Бабаджанова М. Межкультурное образование как условие самосохранения человечества // Этнодиалоги. 2014. № 2 (46). С. 80 URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mezhkulturnoe-obrazovanie-kak-uslovie-samosohraneniya-chelovechestva (дата обращения: 14.06.2025).

3. Белогуров А.Ю. Фактор поликультурности в контексте этнонациональной стратегии развития российского образования // Проблемы поликультурного образования : сб науч. ст. Махачкала : Изд во Дагестан. гос. ун-та, 2001. С. 43–51.

4. Гукаленко О.В. Поликультурное образование: теория и практика. Ростов-на-Дону : Изд-во РГПУ, 2003. 510 с.

5. Гапонюк П.Н. Государственные программы как инструмент управления качеством подготовки специалистов в высшей школе // Образование и наука. 2011. № 6. С. 3.

6. Давыдова Н.Н., Игошев Б.М., Симонова А.А., Фоменко С.Л. Образовательный кластер как системообразующий компонент региональной модели непрерывного педагогического образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 10.

7. Кулеш Е.В. Самоорганизация педагога в условиях межкультурного взаимодействия полиэтнического региона // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2024. Т. XXI, Вып. 4. С. 169–175.

8. Мацумото Д. Психология и культура. Москва, 2003. 346 с.

9. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В.А. Мижериков ; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. Москва : Сфера ТЦ, 2004.

10. Мурзина И.Я. Региональное культурно-образовательное пространство: структура, функции, социокультурный потенциал : монография. Москва : Перо, 2014. 197 с.

11. Омельченко Е.А. Подходы к диагностике межкультурной компетенции педагога: Московский опыт. Этнодиалоги. 2017. № 1 (52). С. 146–162.

12. Пафова М.Ф. Управление развитием поликультурного образования в полиэтническом регионе : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Ин-т теории и истории педагогики. Москва, 2006. 50 с.

13. Фахрутдинова Г.Ж. Поликультурные аспекты образования : учебное пособие. Казань : Отечество, 2017. 172 с.

14. Чванова М.С., Малышева Н.В., Киселева И.А., Передков В.М., Самохвалов А.В. Проектная деятельность студентов и школьников на основе кластерного подхода // Вестник ТГУ. 2009. № 9.

15. Шмакова А.П. Формирование готовности будущего учителя к педагогическому творчеству средствами информационных технологий : монография. Москва : ФЛИНТА, 2013. 184 с.

16. Earley P.C., Mosakowski E. Cultural Intelligence. Harvard : Harvard Business Review, 2004. P. 139–146.

References

1. Aidanova Yu.F., Filatova E.A. Development of Cultural Intelligence of Future Educators in the Context of Forming Universal Competencies in Foreign Language Classes // Problems of Modern Pedagogical Education. 2022. No. 76-3. (In Russ.).

2. Babadzhanova M. Intercultural Education as a Condition for the Self-Preservation of Humanity // Ethnodialogues. 2014. No. 2 (46), P. 80. (In Russ.).

3. Belogurov A.Yu. The Factor of Multiculturalism in the Context of the Ethno-National Strategy for the Development of Russian Education // Problems of Multicultural Education: Collection of Scientific Articles. Makhachkala : Publishing House of Dagestan State University, 2001. P. 43–51. (In Russ.).

4. Gukalenko O.V. Multicultural Education: Theory and Practice. Rostov-on-Don : RSPPU Publishing House, 2003. 510 p. (In Russ.).

5. Gaponyuk P.N. State Programs as a Tool for Managing the Quality of Specialist Training in Higher Education // Education and Science. 2011. No. 6. P. 3. (In Russ.).

6. Davydova N.N., Igoshev B.M., Simonova A.A., Fomenko S.L. Educational Cluster as a System-Forming Component of the Regional Model of Continuous Pedagogical Education // Pedagogical Education in Russia. 2014. No. 10. (In Russ.).

7. Kulesh E.V. Self-Organization of a Teacher in the Conditions of Intercultural Interaction in a Polyethnic Region // Social and Humanitarian Sciences in the Far East. 2024. Vol. XXI, Issue 4. P. 169–175. (In Russ.).

8. Matsumoto D. Psychology and Culture. Moscow, 2003. 346 p. (In Russ.).

9. Dictionary-Reference Book on Pedagogy / compiled by V.A. Mizherikov; under the general editorship of P.I. Pidkasisty. Moscow : Sphere TC, 2004. (In Russ.).

10. Murzina I.Ya. Regional Cultural and Educational Space: Structure, Functions, Sociocultural Potential : A Monograph. Moscow : Pero Publishing House, 2014. 197 p. (In Russ.).

11. Omelchenko E.A. Approaches to Diagnosing the Intercultural Competence of a Teacher: Moscow Experience. Ethnodialogues. 2017. No. 1 (52). P. 146–162. (In Russ.).

12. Pafova M.F. Management of the Development of Multicultural Education in a Polyethnic Region : Abstract of a Dissertation for the Degree of Doctor of Pedagogical Sciences: 13.00.01 / Institute of Theory and History of Pedagogy. Moscow, 2006. 50 p. (In Russ.).

13. Fakhrutdinova G.Zh. Multicultural Aspects of Education: a Textbook. Kazan : Otechestvo, 2017. 172 p. (In Russ.).

14. Chvanova M.S., Malysheva N.V., Kiseleva I.A., Peredkov V.M., Samokhvalov A.V. Project Activities of Students and Schoolchildren Based on a Cluster Approach // Vestnik TSU. 2009. No. 9. (In Russ.).

15. Shmakova A.P. Forming the Future Teacher's Readiness for Pedagogical Creativity through Information Technologies : A Monograph. Moscow : FLINTA, 2013. 184 p. (In Russ.).

16. Earley P.C., Mosakowski E. Cultural Intelligence. Harvard : Harvard Business Review. 2004, Oct. P. 139–146.

Информация об авторе

Е.В. Кулеш – кандидат психологических наук, доцент.

Information about the author

E.V. Kulesh is Candidate of Science (Psychology).

Статья поступила в редакцию 01.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 01.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 260–267
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 260–267

Научная статья
УДК 740 -1(091):101
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-260-267

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (НА ПРИМЕРЕ ВУЗОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА)

Татьяна Алексеевна Лушкина

Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Россия, tlushkina@list

Аннотация. В статье рассматривается проблема социальной трансформации образования дальневосточных вузов в условиях цифровизации общества и глубинной медиатизации социального пространства. В условиях, когда главным источником информации становятся информационно-технологические структуры, происходит трансформация когнитивных способностей человека. Меняются индивидуально-психологические особенности и моральные качества как наиболее важные системообразующие принципы формирования личности. В этих новых условиях очень важно обеспечить жизнеустойчивость и жизнеспособность человека, сохранить когнитивную целостность личности, повысить качество образования.

Ключевые слова: цифровизация, информация, когнитивность, искусственный интеллект, трансформация, сознание, образование

Original article

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON MODERN EDUCATION (USING THE EXAMPLE OF UNIVERSITIES IN THE FAR EAST)

Tatyana A. Lushkina

Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russia, tlushkina@list

Abstract. This article examines the social transformation in the education of Far Eastern universities in the context of digitalization. In the context of the profound mediatization of social space, when information technology structures become the primary source of information, human cognitive abilities are undergoing a transformation. Individual psychological characteristics and moral qualities, as the most important system-forming principles of personality development, are changing. In these new conditions, it is crucial to ensure human resilience and vitality, preserve the individual's cognitive integrity, and improve the quality of education.

Keywords: digitalization, information, cognition, artificial intelligence, transformation, consciousness,education

С философской точки зрения оценка процессов, происходящих в современном информационном обществе, тесно связана с пониманием изменчивости бытия и способности к адаптации каждого отдельного человека, а точнее его сознания к противоречивым аспектам в развитии общества. Диалектический метод позволяет выстраивать гипотезы и перспективы, прогнозирующие дальнейшую трансформацию общественного и индивидуального сознания в новых условиях медиа-пространства.

Что ждет человечество в будущем? Каким будет общество через десять, пятнадцать лет, если уже за последние двадцать пять мир сильно изменился. Стремительное внедрение компьютеров в реальную жизнь привело к смещению вектора в сторону изоляции людей друг от друга, особенно в период пандемии короновируса стали привычными интернет-магазины, виртуальные покупки, виртуальное – дистанционное обучение. Казалось бы, вырос уровень комфорта, развивается сфера услуг, малый и средний бизнес. Но наряду с этим общество столкнулось с вызовами, о которых не знало раньше.

Виртуальная реальность оказывает влияние на психическую и социальную деятельность человека, а в условиях включения в информационные технологии приводит к значительным внутренним изменениям. Виртуальная реальность внедряется в производство, коммуникацию, организацию досуга. Индивид погружается в виртуальную среду симуляций, не взирая на понимание того, что это среда условная. Происходит замещение социальных практик симуляциями и развитие нового информационно-цифрового общества, изменяющего все сферы жизни индивида.

Цифровая культура, частью которой является образование, – это новые передовые технологии или это симулякр? Люди подчинились законам гипперреальности. С появлением новых социаль-

© Лушкина Т.А., 2025

ных сетей стали исчезать явления элитарной культуры наций и народов. Все киберпространство стало единой информационной средой, которая «трактовалась как особая интерактивная среда, пространство, генерируемое или опосредованное компьютерными технологиями» [14: с. 7].

В образовательной среде происходят колоссальные изменения, когда студент, получая большой объем информации, «при помощи ряда информационных фильтров генерирует нужную ему информацию в виде сырых, необработанных дайджестов (правда, разделенных по общим темам) и потоком выдает ее в требуемом формате (устный ответ, контрольная работа, реферат, эссе и др.)» [3: с. 83].

Для чего внедряются подобные технологии? Дистанционное образование стало частью системы образования. В период пандемии короновируса вузы Дальнего Востока перешли на дистанционное обучение. Удобство информационных платформ типа Free Conference Call и Zoom позволило преподавателям, не выходя из дома, вести лекционные и практические занятия. Таким образом, в условиях вынужденной изоляции процесс обучения не прерывался. Он лишь изменил формат. Преподавателю можно было легко использовать электронные учебные пособия и презентации для процесса доведения информации до студентов. Однако обратная связь и контроль в таких условиях требовали больших усилий.

Стало вполне привычным использование систем тестирования для проверки знаний, проведение Интернет-олимпиад и диктантов. Конкурсы эссе стало возможным проводить дистанционно, охватывая весь Дальневосточный регион. Постоянно происходит расширение возможностей взаимного сотрудничества с вузами Дальневосточного региона и иностранными государствами. К ключевым современным тенденциям развития международного вектора в соответствии с Концепциями внешней политики и гуманитарной политики РФ за рубежом относятся: развитие сетевых университетов, сетевых программ, акцент на новые рынки и регионы (поворот на Восток), научно-технологическое сотрудничество, международная (глобальная и макрорегиональная) тематическая повестка, академическая мобильность, онлайн-образование [1: с. 239].

Так, к примеру, для расширения образовательных технологий ДВГУПС разработал новые технологии сотрудничества с вузами Дальневосточного региона и ближнего зарубежья, обмен сетевыми программами с Морским государственным университетом имени адмирала Г.И. Невельского (г. Владивосток) и Кабардино-Балкарским университетом имени Х.М. Бербекова (г. Нальчик). Университет путей сообщения проявил себя лидером в вопросе развития новых инструментов обучения и международного сотрудничества в образовательном пространстве. Современные информационные технологии позволяют реализовать сотрудничество с иностранными вузами-партнёрами из 19 стран. ДВГУПС реализует 9 совместных образовательных программ с вузами КНР. Благодаря развитию информационных технологий реализуется ряд направлений научно-образовательной деятельности.

Стало возможным создание технологических карт для решения инженерных и логистических задач по железнодорожным компетенциям на базе онлайн-тренажера.

На подготовительном отделении «Центр русского языка» ДВГУПС внедрена новая технология обучения «Цифровой подготовительный факультет», где за 2 года русскому языку обучилось 450 иностранных слушателей.

Возобновлена система тестирования иностранных студентов по русскому языку на уровень ТРКИ 1,2.

Изменилась технология рекламного продвижения ДВГУПС за рубежом и в нашей стране. Презентации ДВГУПС входят в пакет рекламы для зарубежных партнеров на выставках и онлайн-мероприятиях в КНР, Кыргызстане, странах СНГ [1: с. 241–243].

Наряду с тем, что происходит ускорение информационных процессов и развитие научно-образовательных связей, существует и ряд сложностей, ведь с диалектической точки зрения процесс цифровизации имеет двойственный характер. С одной стороны, стало удобно использовать информационные ресурсы, с другой стороны, качество знаний снизилось. Снижение качества знаний студентов проявляется в том, что ухудшается способность к говорению и аргументации. Не всегда студенты могут выразить свою мысль, используют шаблоны, не умеют говорить, имеют бедный словарный запас, с трудом выразительно читают. Современные студенты не расстаются с гаджетами, очень быстро находят информацию и также быстро ее забывают. Для этих молодых людей (их называют поколением Z) характерна повышенная эмоциональность, эмоциональная возбудимость, рефлексия, самоанализ. Преобладает практико-ориентированный тип мышления, они обладают короткой памятью, не готовы к ожиданиям, поверхностны в общении, не всегда привязаны к материальным ценностям.

Преподавателю рекомендуется говорить со студентами на их языке. Как советуют психологи, следует придерживаться таких правил:

– информация должна выдаваться краткими порциями: не более 25 слов;

– необходимо ставить лайки;

– рисовать комиксы и схемы;

– развлечение и развитие должно происходить одновременно;

– вовлекать студентов в коллектив;

– проводить деловые игры;

– использовать командные соревнования;

– погружать обучающихся в режим многозадачности;

– обязательно закреплять изученный материал, использовать алгоритмы;

– можно позволять студентам пользоваться справочной информацией при решении теста, что ведет к развитию навыка и запоминанию той или иной информации.

Готовая информация способствует возникновению негативного отношения к самостоятельной аналитической работе, не развиваются умения и навыки, так как аудио- и видеопродукция не побуждают к развитию абстрактного мышления, клиповое сознание носит фрагментарный характер. Обучающиеся не стремятся развивать логическое мышление. Возникает впечатление, что ученик ленится думать, выстраивать логическую связь. Весьма важную роль в процессе обучения играет общий уровень развития сознания и когнитивных способностей обучающегося. С точки зрения психологии поколение Z, или «зумеры», – это люди, которые с детства погружены в цифровую среду, имеют клиповое сознание, поэтому для повышения вовлеченности и эффективности обучения в условиях цифровизации необходимо использовать инновационные подходы, такие как геймификация и адаптивные технологии. Это достигается за счет применения игровых механик, которые стимулируют интерес к обучению и способствуют активному участию в образовательном процессе, что позволяет адаптировать содержание и методы подачи информации под индивидуальные потребности каждого учащегося.

Внедрение системы тестирования вместо стандартного экзамена свело процесс обучения к автоматизации. Тестирование, конечно, очень удобный способ, чтобы сделать срез знаний. Но очень часто студенты, занимающиеся на «отлично», старательные и усердные, не справляются с тестами. Это объясняется тем, что правополушарные люди с творческими способностями имеют другой психологический тип, и им требуется больше времени на то, что левополушарным студентам удается с легкостью. Еще Дильтей разделил все науки на науки о природе и науки о духе. В науках о природе действует номотетический метод. «Номо» – это закон, точность. А в науках о духе действует идеографический метод, опирающийся на идею. Это вероятностный метод гуманитарных дисциплин [4].

Способности в сфере наук о природе предполагают опору на математику, на цифру. А в гуманитарном познании происходит опора на слово, говорение. Слово – это отображение сознания человека и общества, это всегда смысл и значение. Экзистенциальная креативность в отличие от операционального мышления в технической сфере направлена на формирование человечности и гуманистических идеалов в сознании студентов. «Именно *экзистенциальный детерминизм*, а не законы природы и экономики и так называемой политической борьбы, обеспечивают социальное развитие» [13: с. 3].

В нашей стране произошли исторические события, которые привели к разрушению прежней общественно-экономической формации, к распаду Советского Союза и к последовательному изменению отечественной системы образования. Либеральные реформы периода перестройки в нашей стране и на Дальнем Востоке все больше склонялись к авторитету Запада, внедрявшего в России новую Болонскую систему образования. Менялись учебные планы. Вместо пяти лет обучения в рамках специалитета вводились усеченные программы бакалавриата, из которых приходилось убирать блоки некоторых специализированных дисциплин, а также дисциплин по выбору студента. Происходило сокращение контактных часов лекций и практик гуманитарного блока. На наш взгляд, это негативным образом сказывалось на воспитании гражданственности и патриотизма студенческой молодежи. Ведь на занятиях гуманитарных дисциплин преподаватель мог через слово и смысл реализовать воспитательные цели. Через любую дисциплину можно реализовать определенные воспитательные цели, но гуманитарные дисциплины помогают лучше понять мир, общество, суть и сущность происходящих событий, усвоить и принять социальные идеалы отечественной культуры и поддержать идентичность Российской цивилизации.

Пандемийный период обнажил зависимость России от Болонской системы образования, фатальной для всей европейской университетской среды. Когда данная система укоренялась в Европе, болонский процесс сводился к следующим элементам: рентабельности и ускоренной профессионализации. Повышение качества обучения в эти задачи не входило. Очевидно, что «реформа была

призвана осуществить определенную гомогенизацию систем высшего образования в духе усилий по созданию общеевропейского экономического, политического, правового и культурного пространства» [10: с. 1].

Выиграло ли европейское образование? Дискурс разделил участников на два лагеря. Кристиан де Монлибер в «Кошмаре Гумбольдта» показал, что часть упрямцев продолжала настаивать на прежнем университетском образовании, другие же быстро научились умело тасовать «культуру качества», «экспертизу», «эффективность», «рентабельность», «диверсификацию предложения», «вызовы современности» и пресловутый «рынок образовательных услуг». Болонская реформа для российской системы образования была необдуманна, бессмысленна и вредна. Внедрение Болонской системы образования – это способ внедрения чуждой системы ценностей в российскую среду. Западному сообществу необходимо кастовое разделение людей. Их цель – угнетение сознания людей, сведение их до уровня робота. Стандартизация общества – главное в глобальном сообществе. «Общность. Одинаковость. Стабильность» — вот девиз планеты. В этом мире все подчинено целесообразности во благо цивилизации [15].

Псевдонаучный подход к образованию был обусловлен тем, что западные образовательные центры, продвигающие цифровизацию, были связаны с американскими и английскими университетами. Заказчиком были военно-разведывательные сообщества США. Навязанные методы:

1) смена технологий и способов передачи знаний;

2) изменение способов оценки знаний.

Это происходило с целью перестроить университеты для того, чтобы студенты получали фрагментарное знание, чтобы у них отсутствовало критическое мышление и аналитический ум. Не философы, а собиратели марок и выпиливатели рамок с неразвитым мышлением.

Отрадно видеть, что в руководстве нашей страны правильно оценивают современную ситуацию в образовании. Так, спикер Совета Федерации В.И. Матвиенко говорила о том, что невозможно переоценить роль гуманитарного образования в воспитании и становлении личности студента. Думать, чувствовать, сопереживать, различать добро и зло, становиться достойным гражданином и патриотом своего Отечества – этому не может научить искусственный интеллект [9].

В образовании вообще и в высшей школе в частности остро стоит вопрос о развитии сознания и мышления человека. С развитием информационного общества и компьютерных технологий электронно-цифровое общество выступает в качестве культурно-исторического контекста, изменяющего познавательную деятельность человека. Познание пронизывает все аспекты человеческой деятельности: образование, труд, игру, коммуникацию, обеспечивает взаимообмен опытом и информацией. В сознании человека происходит взаимодействие чувственного и рационального, эмоционального и рассудочного, хаотичного и упорядоченного, рефлексивного и бессознательного. Прошлое соотносится с настоящим и будущим, близкое с далеким. Взаимообмен информацией и опытом носит сложный характер взаимопроникновения подсистем, способных выстраиваться в определенную структуру.

Место человека в космосе определяется способностью к когнитивной деятельности, которую изучает современная наука. Ключевой проблемой антропологии остается поиск оснований когнитивной целостности человека. Исследование когнитивности осуществляется комплексно, с учетом данных социальных и гуманитарных наук: философии, психологии, психолингвистики, лингвистики, эпистемологии, нейрофизиологии. Когнитивность есть процесс, обладающий свойством функциональности и системной упорядоченности, что способствует самосохранению и развитию индивида. Когнитивные способности человека – это психические процессы, которые отвечают за восприятие, обработку, хранение и использование информации, а также за взаимодействие с окружающим миром. К ним относятся внимание, память, речь, мышление (включая логику и воображение), а также такие функции, как скорость обработки информации и когнитивная гибкость, планирование и решение задач. Эти навыки развиваются с детства и важны для успешного обучения, коммуникации, адаптации и достижения целей во всех сферах жизни.

Структура познавательного процесса по Канту предполагает следующие этапы:

1. Аффицирование (внешний мир воздействует на наше сознание).

2. В сознании возникают образы, которые систематизируются при помощи рассудка.

3. И только потом возможна работа разума [7].

Происходит осознание человеком объекта реального мира (знания, суждения, убеждения); эмоциональная оценка, включающая комплекс чувств, появившихся в отношении того или иного объекта; выработка поведения (предрасположенность к положительным или отрицательным действиям). В соответствии с этими этапами можно определить факторы, через которые реализуется процесс осо-

знания: когнитивный (миропонимание, картина мира, осознание себя и своего места в мире, самооценка и выработка целей); эмотивный (мироощущение, эмоциональная оценка, чувства, смыслы жизни, удовлетворение жизнью); поведенческий фактор вытекает из предыдущих (устойчивые предпочтения, пути достижения поставленных целей и задач). Весьма важны ценностные тезаурусы как совокупность смысловыражающих единиц, они могут быть фундированы личным опытом, где опыт воспринимается в своей субъективности с точки зрения истории, наличного бытия, переживания событий внешнего мира. «В центре познавательного процесса находится проблема взаимоотношения смысла и значения – именно они образуют его структуру как единство стабильного и изменчивого» [17]. Порождение смысла – сущность сознания. Субъективность оказывается особым дополнительным измерением бытия (человеческая субъективность имеет онтологическое значение).

В условиях цифровизации, когда главным источником информации становятся информационно-технологические структуры, происходит трансформация когнитивных способностей человека. Меняются индивидуально-психологические особенности и моральные качества как наиболее важные системообразующие принципы формирования личности. В этих новых условиях очень важно обеспечить жизнеустойчивость или жизнеспособность человека, сохранить когнитивную целостность личности.

В условиях глубинной медиатизации социального пространства информационное воздействие меняет свой характер и становится более агрессивным, чем раньше. С одной стороны, имеется быстрый доступ к информации, с другой стороны, человек уходит от реальности, попадая в мир иллюзий и симулякров. Недостаточный уровень информационной культуры ведет к неумеренному сверхдоверию к информации из Интернета, что объясняется отсутствием глубокой осведомленности о механизмах воздействия на психику человека. Происходит манипулирование сознанием.

Большая часть студентов не увлечены чтением художественной литературы, они не привыкли читать книги. Отсутствие творческого читателя – это отсутствие развития самосознания, а значит, эмотивного фактора. Эмоции даны человеку изначально. Наличие эмоционального априори, как считает Макс Шелер, интенционально и направлено на иерархию ценностей. На высшую позицию этой иерархии человек сам ставит ту или иную ценность, отдает ей предпочтение. А уже от этого зависит появление ценностных ориентаций, действующих в повседневности, и само поведение человека. Эмоциональность для Шелера есть высшая ступень духовности, не имеющая ничего общего со сферой чувственного и телесного. Материальное априори зиждется на «фактах» эмоционального созерцания, его нельзя вывести логически. Такими фактами являются любовь, ненависть, они обладают объективным ценностным содержанием. Чувственное и интеллектуальное познание обусловлено направленностью любви или ненависти на познаваемые предметы. «Интенциональное чувствование» – направленность чувствования на предмет, например на ценности. «Как концентрация духовной жизни, – полагает Шелер, – "ordo amoris" имеет для субъекта то же значение, что и формула кристалла для кристалла, ибо открывает основные линии чувств, которые являются для человека как духовного существа в большей степени ядром, чем интеллект и воля» [16].

Велика угроза стресса и психологической перегрузки. Развиваются агрессивные технологии влияния, психотехники и методики воздействия на человека. Управление страхом, слом картины мира, использование «фейков». Электронно-цифровое общество выступает в качестве культурно-исторического контекста, изменяющего деятельность человека: образование, труд, игру, коммуникацию. Фактором успешной социализации индивида и становления личностной зрелости, роста самосознания и самосовершенствования всегда выступает познавательная и профессиональная деятельность. Следовательно, качественное переосмысление понимания процесса образования и профессиональной деятельности является значимым и необходимым, так как оно наполняется более емким содержанием, включающим процесс духовного и интеллектуального формирования личности, а также процесс самореализации и самоактуализации индивида. В условиях тотального включения в информационное пространство возникновение виртуальной реальности изменяет коммуникативную, познавательную, личностную сферы. Претерпевает изменение не только деятельность, но и мотивационные потребности и ценности человека, изменяются субъектно-объектные отношения, трансформируется целеполагание и в быту, и в профессиональной деятельности. Новая социальная реальность трансформирует ценностный мир личности, подменяя его навязанными с экрана телевизора или монитора компьютера представлениями.

Цифровизация оказывает значительное влияние на все аспекты человеческой деятельности, включая

образование. В условиях стремительного развития технологий образовательные процессы претерпевают радикальные изменения, что требует анализа их текущего состояния и перспектив. Применение дистанционных методов обучения становится неотъемлемой частью образовательной среды, открывая новые возможности для учащихся и преподавателей. Цифровизация оказала значительное влияние на систему образовательного процесса, изменив ее основные элементы и подходы. В период пандемии высшие учебные заведения Дальнего Востока быстро внедряли цифровые платформы, чтобы организовать дистанционный учебный процесс. По мнению Е.В. Никитенко, «…внедрение цифровых инструментов в управление образовательными процессами уже сегодня активно меняет привычные методы обучения и рассматривается как один из ключевых факторов повышения качества образования» [12: с. 128]. Так ли это?

Дистанционное обучение, безусловно, имеет достоинства и недостатки, которые необходимо учитывать при разработке образовательных программ. Исследование, проведенное в 2020 г. Университетом Стэнфорда, показало, что 60 % студентов испытывают трудности с поддержанием концентрации внимания при длительном использовании онлайн-платформ. Это подчеркивает необходимость поиска решений для улучшения взаимодействия с обучающимися, включая внедрение интерактивных элементов и создание более увлекательных форматов подачи материала. Цифровизация трансформировала взаимодействие между участниками образовательного процесса, сделав его более доступным и интерактивным. Использование платформ для видеоконференций в образовательных учреждениях Дальнего Востока увеличилось на 85 %, что позволило преподавателям и студентам поддерживать связь даже в условиях удаленной работы. Однако внедрение дистанционных технологий породило новые проблемы. Возникают технические барьеры, существует недостаток современного оборудования и слабая подготовка педагогов к работе в цифровой среде. Для их преодоления необходимо сосредоточиться на подготовке педагогических кадров, модернизации технической инфраструктуры и разработке адаптивных образовательных платформ. Такие меры помогут устранить существующие ограничения и обеспечить равный доступ к образованию для всех категорий обучающихся.

Современные методы дистанционного обучения включают широкий спектр подходов, направленных на обеспечение образования в удалённом формате. К числу таких технологий относятся видеоконференции, онлайн-курсы, адаптивные образовательные платформы и виртуальные классы. «Цифровая платформа образования» является важным аспектом трансформации методов обучения в условиях глобальной цифровизации [6: с. 21]. Доступность цифровых устройств, таких как компьютеры, планшеты и смартфоны, играет важную роль, поскольку они являются основными инструментами для участия в дистанционном обучении.

В то же время «Основные опасности информационного воздействия таятся в лавинообразном увеличении объемов всех видов информации ("информационный взрыв"), в отсутствии необходимой информации; в нарушении прав личности в сфере доступа к информации; в воздействии информации сомнительного характера, вредоносной информации, дезинформации, непроверенной, ошибочной и искаженной информации; двойственной информации»[8: с. 227–230].

Информационная среда развивается по пути «неконтролируемого развития искусственной среды обитания», все большее значение приобретает семантическое воздействие информации на индивида, то, в какой мере чрезмерное усиление информационного давления, неосознанное и осознанное информационное загрязнение влияют на психику и поведение личности [5: с. 597–603].

Бурное развитие кибернетики сделало возможным дублирование некоторых элементов человеческого сознания в компьютерных системах. Получение, хранение и переработка информации, автоматическое управление различными процессами, логические вычисления и тому подобные задачи вполне решаемы, даже решение изобретательских и сложных творческих задач стало возможным на основании программ, изобретенных человеком. Вызывают сложность эвристические, интуитивные, образные процессы. Пока что компьютер не заменил полностью человека. Но что будет дальше?

Существует угроза того, что искусственный интеллект станет выше и организованнее человека, так как скорость мышления искусственного интеллекта будет в миллионы раз превышать скорость мышления человека.

Уже сегодня мы находимся в другой реальности, в другом типе цивилизации. Компьютерные системы способны уже сегодня выполнять наисложнейшие операции, применяемые в медицине, образовании, финансовой сфере, на производстве. Виртуальные работники (которых создают на отдельных предприятиях) выполняют рутинные задачи по определенному, описанному сценарию.

В то же время развивающиеся технологии могут вызывать зависимость человека от машин и снижение когнитивных способностей субъекта. Действительно, применение алгоритмов в образовательном пространстве может вести к быстрой систематизации и машинному обучению, ускорению принятия решений на различных уровнях. Искусственный интеллект умеет быстро формировать контент, сочинять стихи и музыку, создавать видеоряд, выполнять однотипные задания и создавать презентации. Этим пользуются студенты, которые умело применяют нейросети для формирования контента.

С другой стороны, целью преподавателя-педагога является не только передача определенной информации, но и воспитание личности. В условиях духовного кризиса проблема человечности, гуманности становится все более актуальной. Зрелая личность активна в познавательной деятельности. Ее характеризует аутентичность, т.е. целостность познавательного и нравственного уровней. Воспитание высокодуховной личности – процесс сложный, и здесь необходим комплексный подход со стороны профессорско-преподавательского состава любого образовательного учреждения. Воспитать человека с высоким уровнем сознания невозможно при помощи искусственного интеллекта. Разнообразные тесты, направленные на проверку знаний, не могут подметить подлинно одаренного, талантливого ученика. Излишний механицизм, автоматизм и искусственность отрывают человека от реальности, что ведет к снижению когнитивных способностей. Новые взгляды на человека и возможности его развития в современных условиях создают основу для дальнейшего переосмысления проблематики человека и переносят акценты с исследований человека как детерминированного существа в стабильном мире на исследования сложного и, может быть, до конца не познаваемого существа в неопределенном мире.

Список источников

1. Аникеева Н.С., Казаку О.В. Аспекты международного взаимодействия в образовательном процессе Дальневосточного государственного университета путей сообщения // Материалы Международной научно-практической конференции. Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2025. 297 с.

2. Богуш В.А., Шнейдеров Е.Н. Цифровизация образования: проблемы, вызовы и перспективы // Адукацыя і выхаванне. 2021. № 1. С. 14–21.

3. Даниленко А.Н. Проблемы современного педагогического образования. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ osobennosti-razvitiya-lichnosti-podrostka-v-usloviyah-tsifrovoy-sredy (дата обращения: 03.11.2025).

4. Дильтей В. Введение в науки о духе // Зарубежная эстетика и теория литературы XIX–XX вв. Трактаты, статьи, эссе. Москва, 1987. 730 с.

5. Дружилов С.А. Современная информационная среда и экология человека: психологические аспекты // Гигиена и санитария. 2018. № 97 (7).

6. Заславская О.Ю. Трансформация методов обучения в условиях глобальной цифровизации // Дни науки МГПУ : онлайн семинар (10.09.2025). Москва, 2025.

7. Кант И. Критика чистого разума. Москва : Мысль, 1994.

8. Костюк А.В., Примакин А.И. Информационно-психологическая безопасность личности: проблемы и подходы // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2018. № 3(79).

9. Матвиенко В. Российское образование: патриотизм и устремленность в будущее // Парламентская газета. URL: ttps://www.pnp.ru/social/rossiyskoe-obrazovanie-patriotizm-i-ustremlennost-v-budushhee.html (дата обращения: 03.11.2025).

10. Маяцкий М. От Болоньи до Болоньи, или Тупиковый процесс // Русский журнал. URL: info@russinfo@russ. http://www.russ.ru/pushkin/Ot-Bolon-i-do-Bolon-i-ili-tupikovyj-process (дата обращения: 03.11.2025).

11. Ненашев М.И. Идеи феноменологии Эдмунда Гуссерля. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/idei-fenomenologii-edmunda-gusserlya (дата обращения: 03.11.2025).

12. Никитенко Е.В. Цифровые технологии в образовательных процессах: опыт внедрения и перспективы развития // Материалы 60-й юбилейной научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов. Минск, 2024.

13. Ревич И.М. Этос креативности и интеллектуальный класс // Журнал интегративных исследований культуры. URL: https://iik-journal.ru/index.php/main/article/view/ (дата обращения: 03.11.2025).

14. Соколова Н.А. Цифровая культура или культура в цифровую эпоху? // Международный журнал исследований культуры. 2012. № 3 (8). 188 с.

15. Хаксли О. О дивный новый мир. Москва : АСТ, 2014. 321 с.

16. Шелер М. Избранные произведения / пер. с нем., сост. и науч. ред. А.В. Денежкина [и др.]. Москва : Гнозис, 1994. 413 с.

17. Электронная библиотека Института философии РАН. URL: https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH0171caea77531bf144fa0371 (дата обращения: 03.11.2025).

References

1. Anikeeva N.S., Kazaku O.V. Aspects of international interaction in the educational process of the Far Eastern State Transport University // Proceedings of the International Scientific and Practical Conference. Khabarovsk : Publishing house of DVGUPS, 2025. 297 p. (In Russ.).

2. Bogush V.A., Shneiderov E.N. Digitalization of education: problems, challenges and prospects // Adukatsiya i vyhavanne. 2021. No. 1. P. 14–21. (In Russ.).

3. Danilenko A.N. Problems of modern teacher education. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-lichnosti-podrostka-v-usloviyah-tsifrovoy-sredy (accessed: 11/03/2025). (In Russ.).

4. Dilthey W. Introduction to the Sciences of the Spirit // Foreign Esthetics and Theory of Literature of the 19th–20th Centuries. Treatises, Articles, Essays. Moscow, 1987. 730 p. (In Russ.).

5. Druzhilov S.A. Modern Information Environment and Human Ecology: Psychological Aspects // Hygiene and Sanitation. 2018. No. 97 (7). (In Russ.).

6. Zaslavskaya O.Yu. Transformation of Teaching Methods in the Context of Global Digitalization // Days of Science at Moscow State Pedagogical Univ.: Online Seminar (September 10, 2025). Moscow, 2025. (In Russ.).

7. Kant I. Critique of Pure Reason. Moscow : Mysl', 1994. (In Russ.).

8. Kostyuk A.V., Primakin A.I. Information and psychological security of the individual: problems and approaches // Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2018. No. 3 (79). (In Russ.).

9. Matvienko V. Russian education: patriotism and aspiration for the future // Parliamentary newspaper. URL: ttps://www.pnp.ru/social/rossiyskoe-obrazovanie-patriotizm-i-ustremlennost-v-budushhee.html (accessed: 03.11.2025). (In Russ.).

10. Mayatsky M. From Bologna to Bologna, or the Dead-End Process // Russian Journal. URL: info@russinfo@russ. http://www.russ.ru/pushkin/Ot-Bolon-i-do-Bolon-i-ili-tupikovyj-process (accessed: 03.11.2025). (In Russ.).

11. Nenashev M.I. Edmund Husserl's Ideas of Phenomenology. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/idei-fenomenologii-edmunda-gusserlya (accessed: 03.11.2025). (In Russ.).

12. Nikitenko E.V. Digital Technologies in Educational Processes: Implementation Experience and Development Prospects // Proceedings of the 60th Anniversary Scientific Conference of Postgraduate, Master's, and Undergraduate Students. Minsk, 2024. (In Russ.).

13. Revich I.M. Ethos of Creativity and the Intellectual Class // Journal of Integrative Cultural Studies. URL: https://iik-journal.ru/index.php/main/article/view/ (accessed: 03.11.2025). (In Russ.).

14. Sokolova N.A. Digital Culture or Culture in the Digital Age? // International Journal of Cultural Studies. 2012. No. 3 (8). 188 p.

15. Huxley O. Brave New World. Moscow : AST, 2014. 321 p. (In Russ.).

16. Scheler M. Selected Works / translated from German, compiled and edited by A.V. Denezhkina [and others]. Moscow : Gnosis, 1994. 413 p. (In Russ.).

17. Electronic Library of the Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences. URL: https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH0171caea77531bf144fa0371 (accessed: 03.11.2025). (In Russ.).

Информация об авторе

Т.А. Лушкина – кандидат философских наук, доцент кафедры «Философия, социология и право».

Information about the author

T.A. Lushkina is Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Philosophy, Sociology and Law.

Статья поступила в редакцию 05.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 05.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2025. Т. XXII, Вып. 4. С. 268–272
The Humanities and Social Studies in the Far East. 2025. Vol. XXII, Is. 4. P. 268–272

Научная статья
УДК 316.752
doi:10.31079/1992-2868-2025-22-4-268-272

РОЛЬ И МЕСТО ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИИ

Ксения Владимировна Леконцева

Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева, Хабаровск, Россия, neverfade@mail.ru, https://orcid.org/0009-0000-0743-0036

Аннотация. Статья посвящена необходимости осмысления места и роли Дальневосточных регионов России в социально-культурном развитии государства. Геополитическое положение страны, а также национальные интересы Российской Федерации обусловливают важность помещения Дальнего Востока России в центр выработки направлений общественного развития. В статье аргументируется особая роль отечественных интеллектуальных и культурных элит в процессе создания и актуализации гуманитарной стратегии общественного развития.

Ключевые слова: общественное развитие, Дальний Восток, идентичность, интеллектуальные элиты, культурный капитал

Original article

THE ROLE AND PLACE OF THE FAR EASTERN REGION IN THE SOCIOCULTURAL SPACE OF RUSSIA

Ksenia V. Lekontseva

V.M. Lebedev Russian State University of Justice, Khabarovsk, Russia, neverfade@mail.ru, https://orcid.org/0009-0000-0743-0036

Abstract. This article is devoted to understanding the place and role of Russia's Far Eastern regions in the country's sociocultural development. The country's geopolitical position and the national interests of the Russian Federationl determine placing the Russian Far East at the center of social development policy. The article argues for the special role of Russian intellectual and cultural elites in creating and updating a humanitarian strategy for social development.

Keywords: social development, Far East, identity, intellectual elites, cultural capital

Состояние современного мира характеризуют процессы геополитической турбулентности. Проблемы сохранения целостности государства, его суверенитета и геополитической субъектности становятся особенно актуальными. Однако эта серьезнейшая задача не решается только на уровне экономической, военной или политической стратегии. Вопрос о том, способна ли Россия удержать себя в рамках национально-исторической общности, ставился в российском научном дискурсе не раз. Различные междисциплинарные исследователи отмечали критическую важность укрепления целостности страны в социально-культурном отношении.

В связи с этим как никогда более актуальной выглядит концепция русской системы геополитического контроля над пространством «от моря до моря» В.П. Семенова-Тян-Шанского [1]. Он выделял следующую особенность российской континентальной модели: отечественная колонизация имеет вид постепенно суживающегося, зазубренного меча, утончающегося и «слабеющего» в своем восточном конце. При всяком столкновении с внешними врагами легко обрубить конец такого меча. Поэтому В.П. Семенов-Тян-Шанский предлагал «изменить наше обычное представление о Российской Империи, искусственно делящейся Уральским хребтом на совершенно неравные по площади европейскую и азиатскую части» [1]. Также он делал особый акцент на необходимости соединения «Европы и Азии» внутри российского геополитического пространства. Кроме того, В.П. Семеновым-Тян-Шанским были сделаны однозначные выводы о стратегическом значении дисбаланса развития периферии и центра. Как полагал ученый, необходимо подтянуть периферию по плотности населения, развитию инфраструктуры до уровня центра, поднять уровень ее экономического развития. «Тогда крайняя восточная часть приблизится сама собой на несколько тысяч верст к сильной количеством населения и культурной средней части государства и … гораздо успешнее сможет выдержать борьбу с внешним врагом» [1].

© Леконцева К.В., 2025

Современные исследователи также обращают внимание на то, что при определенных условиях воздействие внешнего мира на периферийное население может оказаться сильнее, чем связи с федеральным центром. Вероятность «откусывания» от большого геополитического пирога России нельзя относить к числу абстрактных [2].

Одной из радикальных мер, призванных преодолеть угрожающий разрыв между центральными и периферийными регионами, является перенос столицы Российской Федерации в Сибирь или на Дальний Восток. Теоретик политической науки А. Тойнби замечал, что столица перемещается к той части государственной границы, где ощущается наиболее сильное давление извне [3].

В ряде недавних публикаций на эту тему отмечаются следующие аргументы в пользу такого решения. Перемещение опорного пункта принятия решений к одному из центров мирового развития, который в ближайшей перспективе, возможно, примет статус глобального лидера, является закономерным и логичным. Кроме того, перенос столицы, как полагают аналитики, позволит запустить процесс более интенсивного заселения Дальнего Востока, что в будущем сохранит данные территории в составе Российской Федерации. Предполагается, что в ходе внутренних преобразований страна получит обновленное состояние, что даст возможность стать эффективным и конкурентоспособным игроком в новом формирующемся мировом порядке. Высказывается мнение, что подобная мера позволит естественным способом обновить правящие элиты, что является залогом здорового развития любого общества [4]. Отечественные авторы даже рассматривают такой проект масштабного переустройства государства, как элемент новой национальной идеи [5].

На современном этапе вопросы ускоренного развития Дальнего Востока приобретают все возрастающую актуальность, что находит свое отражение в ряде программных документов[1] и мероприятий федерального уровня. Президент Российской Федерации неоднократно отмечал, что для России развитие Дальнего Востока является национальным приоритетом XXI в. [6].

Практика, однако, показывает достаточно слабую эффективность проводимых преобразований и проектов, так как статистика, касающаяся социальной сферы регионов Дальнего Востока, не отличается оптимистичными показателями (см., например, таблицу). Кроме того, в регионах Дальнего Востока продолжает сохраняться негативная динамика в сфере миграции[2].

Необходимо также отметить, что ряд масштабных проектов так и остается на бумаге. Например, инициатива о создании филиала Эрмитажа в г. Владивостоке относится к 2016 г. и до сих пор остается в стадии идеи, хотя практически каждый год называются новые сроки реализации этого важного с точки зрения гуманитарной стратегии общественного развития проекта. Кроме того, достаточно резкой критике подвергаются программные документы, нацеленные на решение стратегически важных проблем развития регионов Дальнего Востока [7–9].

Таблица

Общий коэффициент естественного прироста регионов Дальнего Востока

Регион	Общий коэффициент естественного прироста (промилле – 0,1 процента)								
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Магаданская область	-1,1	-1,2	-0,7	-0,9	-1,4	-1,9	-2,2	-8	-5,4
Приморский край	-2	-2	-1,8	-3,6	-4,4	-5,4	-4,7	-9,4	-10,9
Амурская область	-2,1	-2,4	-1,7	-3,4	-2,8	-5,3	-4,9	-10,1	-8,6
Хабаровский край	-0,5	0,1	0,4	-2,6	-1,9	-4,6	-2,8	-8,5	-8,4
Камчатский край	0,6	0	-0,5	0,7	0,1	-2,7	-2,7	-6,8	-4,4
Еврейская автономная область	-4,1	-2,1	-2,8	-3	-1,4	-4,9	-3,2	-6,8	-9,1
Забайкальский край	1,3	1,7	0,6	-0,5	-0,9	-1,7	-1,5	-5,5	-4,5
Чукотский автономный округ	0,8	1,5	2,7	5,7	1,3	0,6	2	2,9	-0,7
Республика Саха (Якутия)	9,1	7,6	6,6	5,2	5,7	4,7	4,5	2,6	0,6
Республика Бурятия	6	5,9	5,2	3,9	3,4	1,6	1	-1,4	-1
Сахалинская область	-0,2	-0,3	0	-0,5	-0,5	-2,4	-2,3	-5,9	-8,1
Дальневосточный федеральный округ	–	–	–	–	–	-2,6	-1,7	-5,9	-6,6
РФ	-0,7	-1,6	-1,5	-2,6	-2,1	-3,4	-3,4	-7,8	-7,6

Источник: Росстат. URL: https://fedstat.ru/indicator/34147

[1] Например: Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г., Государственная программа «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа», Национальная программа социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 г. и на перспективу до 2035 г.

[2] Подробнее демографические характеристики Дальнего Востока рассмотрены в работе Макар С.В., Ярашева А.В. Пространственное развитие Дальнего Востока России: демографические и социально-экономические факторы // Народонаселение. 2021. Т. 24, № 1. С. 117–130.

В нашем представлении центральным элементом стратегии, нацеленной на приоритетное развитие Дальнего Востока, должна стать гуманитарная составляющая, базирующаяся на формировании, сохранении и усвоении культурного капитала. Символический капитал культуры (мы будем использовать определение П. Бурдьё) – это коллективная память, культурные символы, образы, духовная сфера социума [10: с. 101].

Ключевыми субъектами трансформации, сохранения и актуализации культурного капитала являются интеллектуальные и творческие элиты государства. Именно они являются ядром формирования гуманитарной стратегии общественного развития. В этой связи социологи и культурологи рассматривают тип культуры, являющийся доминирующим в конкретном обществе, а значит, и тип личности, являющейся автором нравственной системы общества.

В прошлые исторические эпохи в Российском государстве высоко ценился человек, который своими трудами, талантом, подвижнической жизнью, исканием истины, ратным подвигом, высоким интеллектом, научными знаниями создал русскую культуру и российскую государственность. Особенно ярко можно это увидеть на примере истории освоения Дальнего Востока, ставшей важным элементом культурного капитала региона. Личности, которые совершили грандиозные деяния на благо Родины, становились национальными символами, признанными авторитетами и лучшими представителями Отечества (Н.Н. Муравьев-Амурский, В.Д. Поярков, Г.И. Невельской и многие другие).

Современное же общество, которое характеризуется как инструментально ориентированное, нацелено на производство и потребление информационных продуктов. В нем распространен типаж личности, описанный философом и психологом Эрихом Фроммом еще в 70-х гг. прошлого столетия, как обладающей «рыночным характером» [11: с. 15]. Такая личность ощущает себя товаром на «рынке личностей» и полагает, что жизненный успех зависит главным образом от того, насколько выгодно удается преподнести себя. При этом Фромм отмечает кризис идентичности как главный кризис современного общества, при котором люди лишены «самости», становятся безликими инструментами [11].

Российские исследователи также говорят о подобном кризисе применительно к российскому обществу в целом и регионам в частности, называя его кризисом культурного и исторического самосознания [12]. Его характерной чертой является так называемая беспочвенность, потеря смысловых ориентиров. Эта проблема также касается жителей периферии и является одной из причин большого оттока населения. Потеря идентичности в целом становится проблемой цифровой эпохи, а в отношении регионов она особенно видна как причина отрицательной миграционной динамики и низкого уровня прироста населения.

Вопросы самоосознания, культурной, национальной идентичности, так называемой укорененности[3] невозможно решить, включив их в проблемную повестку официальной стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока. Это долгая и кропотливая работа, которая не может диктоваться «сверху», исходя исключительно из инициативных правящих элит. Как отмечает российский политолог И.А. Василенко, в контексте национального самосознания подобные идеи могут быть реализованы только через раскрытие их самобытности самим народом, в противном случае любая государственность вырождается в мертвящий, обезличенный бюрократизм [13: с. 142].

Разумеется, стихийное формирование элементов культурного капитала, особенно в отношении имиджа региона, а также гуманитарной стратегии общественного развития не отвечает интересам государства. В этом процессе от аппарата государственного управления ожидается деятельное участие и чуткий мониторинг.

В данной статье мы приведем некоторые примеры инициатив, созданных и реализованных без поддержки со стороны государства, однако полностью соответствующих задачам, которые ставятся гуманитарной стратегией общественного развития. Так, творческое объединение из г. Владивостока «Hero4Hero» [14] видит целью своей культурно-просветительской деятельности преодоление проблемы отрицательной динамики миграции населения на Дальнем Востоке. Задача творческой группировки, как обозначено ими самими, – актуализировать память территории через междисциплинарные проекты, представляющие собой интеграционный взгляд на культурную и естественнонаучную географию как возможный шаг к укоренению населения и налаживанию нематериальных связей с местом проживания. В исследовании этнокультурного ландшафта территории творческого объединения «Hero4Hero» работает с проблемой современной музейной практики в России, которая замкнула аборигенное наследие в жанре этнографической выставки, где искусство малых народов

[3] Подробнее особенности укоренения населения Дальнего Востока рассмотрены в следующих работах: Никитенко В.Н. Детерминанты укоренения населения на российском Дальнем Востоке // Ойкумена. Регионоведческие исследования. 2016. № 1 (36); Аверина Ю.Н., Кутовая С.В. Старожилы Дальнего Востока о возможностях укоренения населения в регионе // Региональные проблемы. 2016. № 2.

функционирует скорее как объект этнографической или антропологической науки, чем как искусство как таковое. Как частное решение данной проблемы творческого объединения «Hero4Hero» вводит этнокультурное наследие в сферу современного искусства и делает его частью современного культурного ландшафта Приморского края и российского Дальнего Востока в целом.

Так, творческими проектами «Hero4Hero» являются графический роман «Невельской: плоды воображения», являющий собой пересказ исторических событий языком современного искусства для привлечения внимания к истории освоения Дальнего Востока России. Кроме того, выставочный проект «Stratum» также нацелен на репрезентацию этнокультурного ландшафта Дальнего Востока языком современного искусства. Продолжая данную тематику, анимационная студия «Мечталет» [15] успешно работает над созданием мультфильма «Невельской» – первой полнометражной анимационной ленты, созданной на Дальнем Востоке.

Сейчас эта инициатива находит определенную поддержку от муниципальных и государственных организаций. Так, на портале «Дальний Восток 2030» создан раздел «Креативный Дальний», подразумевающий создание единой платформы для профессионалов творческой сферы. Проект инициирован и реализуется АНО «Национальные приоритеты» совместно с Минвостокразвития России и Корпорацией развития Дальнего Востока и Арктики (КРДВ) [16].

Данные творческие объединения демонстрируют тот тип культурной элиты общества, которая способна стать активным субъектом формирования гуманитарной стратегии общественного развития этико-центристкой модели. Дальний Восток России заявляется «территорией длящегося освоения» [14], что является перспективной идеей, которая может стать ценностной и мировоззренческой основой восприятия региона как внутри него самого, так и со стороны.

На современном этапе на уровне государственного управления разрабатываются платформы и механизмы, позволяющие проявлять и поддерживать подобные проекты. Примером может служить Президентский фонд культурных инициатив [17], учрежденный в 2021 г. Таким образом, Фонд президентских грантов выделяет поддержку проектов в области культуры, искусства и креативных индустрий в отдельную структуру. Тематика проектов, определенная для конкурсного отбора, отражает основные направления национальной гуманитарной стратегии общественного развития: «Нация созидателей», «Великое русское слово», «Культурный код», «Многонациональный народ» и др. Фонд направляет усилия для развития культурного капитала через проекты по продвижению культурных и творческих достижений страны, освещению ярких страниц отечественной культуры, истории и современности, через поддержку инициатив, способствующих развитию межкультурных связей, усилению чувства общности и единства, проекты о подвиге и героизме, самопожертвовании и отваге.

Важным здесь видится именно движение инициативы – не по схеме госзаказа, сверху вниз (что само по себе не является негативным), а *от* граждан, культурных элит. Такое направление общественной интенции и представляет собой силу, формирующую национальное самосознание, гуманитарную стратегию общественного развития.

Таким образом, определение центральной, а не периферийной роли Дальнего Востока России в социально-культурном пространстве страны является стратегически оправданным и критически важным шагом с точки зрения национальной безопасности государства, так как непосредственно затрагивает вопросы целостности государства и его суверенитета. Формирование и реализация стратегии общественного развития немыслимы без решения проблем национального самосознания и идентичности, особенно на локальном уровне.

В свою очередь, грамотно реализованная стратегия гуманитарного развития общества должна быть в большой степени ориентирована на поддержку инициатив, исходящих от отечественных культурных и интеллектуальных элит. В таком случае будет возможным создание условий, при которых вопросы, связанные с размытием идентичности, слабым укоренением жителей Дальнего Востока, смогут найти свое наиболее продуктивное решение.

Список источников

1. Семенов-Тян-Шанский В.П. О могущественном территориальном владении применительно к России. Очерк по политической географии // Пространственная экономика. 2008. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-moguschestvennom-territorialnom-vladenii-primenitelno-k-rossii-ocherk-po-politiches-koy-geografii (дата обращения: 14.05.2025).

2. Купин В.Н. Национальные интересы России в условиях роста глобальной геополитической турбулентности мира // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2022. № 5-1. С. 180.

3. Тойнби А.Дж. Постижение истории. Москва : Академический проект, 2021. 800 с.

4. Копаев Е.Н. К вопросу о переносе столицы России во Владивосток // Власть. 2023. № 1. С. 23–29.

5. Васильева Л. Может ли Владивосток стать новой столицей России на Тихом океане // Независимая газета. 25.02.2019. URL: https://www.ng.ru/ideas/2019-02-25/5_7517_ideas2 (дата обращения: 09.05.2023).

6. Информационное агентство ТАСС. URL: https://tass.ru/ekonomika/12293433 (дата обращения: 09.05.2025).

7. Авдеев Ю.А. Современные тренды стратегического разбалансирования в развитии Дальнего Востока // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. 2021. № 4(97). С. 61–79.

8. Куньщиков С.В. Геостратегические территории РФ: геополитический аспект стратегии пространственного развития Российской Федерации // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования : материалы XXII Междунар. конф. памяти профессора Л.Н. Когана. Екатеринбург : УрФУ, 2019. С. 1294.

9. Ткаченко А.А. Геостратегические территории Российской Федерации как понятие и реальность // Россия: тенденции и перспективы развития. 2022. № 17-1. С. 275–278.

10. Бурдьё П. Практический смысл. Санкт-Петербург : Алетейя, 2001.

11. Фромм Э. Иметь или быть. Москва : АСТ, 2014. 270 с.

12. Жукова О.А. Избранные работы по философии культуры. Москва : Согласие, 2014.

13. Василенко И.А. Геополитика современного мира. Москва : Юрайт, 2018.

14. Hero4Hero : сайт творческой группировки. URL: https://hero4hero.ru (дата обращения: 01.05.2025).

15. Мечталёт : сайт анимационной студии. URL: https://mechtalet.com/ (дата обращения: 02.08.2025).

16. «Креативный Дальний»: новую платформу для творческих индустрий Дальнего Востока представили на ВЭФ. URL: https://minvr.gov.ru/press-center/news/kreativnyy_dalniy_novuyu_platformu_dlya_tvorcheskikh_industriy_dalnego_vostoka_predstavili_na_vef/ (дата обращения: 13.09.2025).

17. Фонд культурных инициатив. URL: https://фондкультурныхинициатив (дата обращения : 01.05.2025).

References

1. Semenov-Tyan-Shanskij V.P. O mogushchestvennom territorial'nom vladenii primenitel'no k Rossii. Ocherk po politicheskoj geografii // Prostranstvennaya ekonomika. 2008. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-moguschestvennom-territorialnom-vladenii-primenitelno-k-rossii-ocherk-po-politiches-koy-geografii (accessed: 14.05.2025). (In Russ.).

2. Kupin V.N. Nacional'nye interesy Rossii v usloviyah rosta global'noj geopoliticheskoj turbulentnosti mira // Bol'shaya Evraziya: razvitie, bezopasnost', sotrudnichestvo. 2022. № 5-1. P. 180. (In Russ.).

3. Tojnbi A.Dzh. Postizhenie istorii. 2021. Moscow : Akademicheskij proekt, 800 p. (In Russ.).

4. Kopaev E.N. K voprosu o perenose stolicy Rossii vo Vladivostok // Vlast'. 2023. № 1. P. 23–29. (In Russ.).

5. Vasil'eva L. Mozhet li Vladivostok stat' novoj stolicej Rossii na Tihom okeane // Nezavisimaya gazeta. 25.02.2019. URL: https://www.ng.ru/ideas/2019-02-25/5_7517_ideas2. html (accessed: 09.05.2023). (In Russ.).

6. TASS Russian News Agency. URL : https://tass.ru/ekonomika/12293433 (accessed: 09.05.2023). (In Russ.).

7. Avdeev Yu. A. Sovremennye trendy strategicheskogo razbalansirovaniya v razvitii Dal'nego Vostoka // Tamozhennaya politika Rossii na Dal'nem Vostoke. 2021. № 4(97). P. 61–79. (In Russ.).

8. Kun'shchikov S.V. Geostrategicheskie territorii RF: geopoliticheskij aspekt strategii prostranstvennogo razvitiya Rossijskoj Federacii // Kul'tura, lichnost', obshchestvo v sovremennom mire: metodologiya, opyt empiricheskogo issledovaniya : materialy XXII Mezhdunarodnoj konferencii pamyati professora L.N. Kogana. Ekaterinburg : UrFU, 2019. P. 1294. (In Russ.).

9. Tkachenko A.A. Geostrategicheskie territorii Rossijskoj Federacii kak ponyatie i real'nost' // Rossiya: tendencii i perspektivy razvitiya. 2022. № 17-1. P. 275–278. (In Russ.).

10. Burd'yo P. Prakticheskij smysl. Saint Petersburg : Aletejya, 2001. (In Russ.).

11. Fromm E. Imet' ili byt'. Moscow : AST, 2014. 270 p. (In Russ.).

12. Zhukova O. A. Izbrannye raboty po filosofii kul'tury. Moscow : Soglasie, 2014. (In Russ.).

13. Vasilenko I.A. Geopolitika sovremennogo mira. Moscow : Yurajt, 2018. (In Russ.).

14. Hero4Hero : Website of a creative group. URL: https://hero4hero.ru (access on 01.05.2025). (In Russ.).

15. Mechtal'ot : Website of animation studio. URL: https://mechtalet.com/ (accessed: 09.05.2023). (In Russ.).

16. «Kreativnyj Dal'nij»: novuyu platformu dlya tvorcheskih industrij Dal'nego Vostoka predstavili na VEF. URL: https://minvr.gov.ru/press-center/news/kreativnyy_dalniy_novuyu_platformu_dlya_tvorcheskikh_industriy_dalnego_vostoka_predstavili_na_vef/ (accessed: 01.05.2025). (In Russ.).

17. Fond kul'turnyh iniciativ. URL: https://fondkul'turnyhiniciativ (accessed: 01.05.2023). (In Russ.).

Информация об авторе

К.В. Леконцева – кандидат социологических наук.

Information about the author

K.V. Lekontseva is Candidate of Science (Sociology).

Статья поступила в редакцию 05.10.2025; одобрена после рецензирования 15.10.2025; принята к публикации 01.11.2025.
The article was submitted 05.10.2025; approved after reviewing 15.10.2025; accepted for publication 01.11.2025.

К СВЕДЕНИЮ АВТОРОВ И ПОДПИСЧИКОВ / AUTHORS GUIDELINES

1. В журнале печатаются рукописи не публиковавшиеся ранее.

2. Все поступившие в редакцию статьи проходят рецензирование.

3. Публикация статей бесплатная.

4. Требования к рукописи, представляемой в редакционную коллегию, размещены на официальном сайте журнала – http://www.eastjournal.ru/docs/author.htm

5. Материалы, не имеющие научного аппарата или неправильно оформленные, не соответствующие указанным выше правилам, не рассматриваются. Рукописи не возвращаются.

6. К рукописи должны прилагаться следующие сведения об авторе: ФИО, ученая степень, ученое звание, место работы, должность, рабочий адрес, телефон, e-mail.

7. К рассмотрению принимаются материалы, поступившие только на официальную электронную почту журнала: journal@festu.khv.ru.

1. The journal publishes materials which have not been published before.

2. The articles submitted to the editorial board undergo a reviewing procedure.

3. The publication is free of charge.

4. The requirements for manuscripts submitted to the editorial board – http://www.eastjournal.ru/docs/author.htm

5. Materials without substantiated research support or not corresponding to the rules mentioned higher will not be considered. Manuscripts will not be returned.

6. The following data about the author should be attached to the manuscript: first name, middle name initial, last name, academic degree, academic title, place of employment, postal address, work address, home address, office phone number, home telephone number, fax, e-mail.

7. Please address the materials to the following e-mail: journal@festu.khv.ru

Наш журнал распространяется по подписке и поступает в розничную продажу.

Подписку на журнал можно оформить по каталогу ООО «Урал-Пресс Округ». Подписной индекс – 84277.

Научное издание

СОЦИАЛЬНЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Научно-теоретический журнал
Том XXII
Выпуск 4, 2025

Под общей научной редакцией Е.Н. Спасского

Редактор *Т.М. Яковенко*
Технический редактор *И.А. Нильмаер*

План 2025 г. Поз. 12.8. Подписано в печать 17.12.2025 г. Дата выхода в свет 25.12.2025 г.
Усл. печ. л. 31,9. Зак. 188. Тираж 500 экз. (1-й завод 1–50 экз.). Цена свободная.

Отпечатано в издательстве ДВГУПС.
Адрес издательства и типографии: 680021, г. Хабаровск, ул. Серышева, 47.