

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИЙ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ⁵

Бессонова Ю.В. (ФГБУН Институт психологии РАН, Москва, Россия)

farandi@mail.ru

ներկայացման ամս.՝ 30.07.2019

գրախոսման ամս.՝ 05.08.2019

ընթացիչության ընդունման ամս.՝ 13.09.2019

Профессиональный менталитет играет одну из ключевых ролей в обеспечении успешности и надежности трудовой деятельности по человеческому фактору. Особое значение придается профессиональному менталитету представителей экстремальных профессий. Показано, что профессиональная успешность не коррелирует с длительностью стажа и возрастом, но отражает особенности менталитета специалиста. Установлено сходство профессионального менталитета представителей разных профессий экстремального профиля деятельности, обусловленное требованиями профессии. Сравнительный анализ разных возрастных групп отражает формирование профессионально специфичного менталитета при стаже не менее 7 лет.

Ключевые слова: профессиональный менталитет, культура безопасности, управление рисками, человеческий фактор, машинисты, пожарные.

Анализ причин аварийности в различных областях промышленности, транспорта, иных потенциально опасных производств демонстрирует две тенденции: отмечается, что техногенные катастрофы выходят на первое место среди всех причин аварийности [10], и человеческий фактор становится основной прямой или косвенной причиной аварийности, несмотря на совершенствование технического обеспечения, автоматизацию технологических процессов и средств обеспечения безопасности, повышение требований к качеству подготовки персонала.

Работы в области авиации и атомной энергетике, как в наиболее научно, методически и практически проработанных областях управления рисками, отражают переход от ретроактивного подхода (принятие решений на основе прошлого опыта и статистики уже произошедших происшествий) к проактивному подходу (планированию и прогнозированию на основе упреждающего картирования рисков, анализа тенденций и устранения предпосылок происшествий), от измерения по количеству несчастных случаев к всесторонней оценке личности и

⁵ Исследование выполнено по Государственному заданию Министерства науки и высшего образования РФ (проект № 0159-2019-0001)

поведения [3]. Ключевой особенностью проактивного подхода является смена технократического на гуманистический принцип предотвращения происшествий, заключающийся в создании и развитии у персонала особого, «упреждающего» отношения и профессионального менталитета, построенного на приоритетности ценности безопасности. Менталитет персонала представляется системообразующим фактором снижения рисков и обеспечения безопасности деятельности по человеческому фактору [1, 3, 5, 6]. «Менталитет накладывает отпечаток на принятие решения в ситуации борьбы мотивов или неполноты информации либо дефиците времени для принятия решения, при выборе стратегии действий в экстремальной ситуации, распределении ответственности и в иных, нерегламентированных должностными инструкциями профессиональных ситуациях либо в нештатных условиях деятельности» [4]. Однако требования к менталитету работников нормативно не регулируются.

Особенно высока значимость профессионального менталитета как системы взглядов, ценностей, убеждений и установок, выполняющих функцию «идеологического фильтра» и определяющих отношение к профессиональным задачам, требованиям, другим участникам профессионального взаимодействия, представления о требуемом и допустимом поведении в профессиях экстремального профиля, предъявляющих повышенные требования к личности специалиста – в обеспечении надежности деятельности пилота [3, 6], в обеспечении требуемого уровне культуры безопасности персонала атомных станций [1, 5].

Профессиональный менталитет обладает специфическими чертами по сравнению с общим понятием менталитета – например, поздним формированием с опорой на уже имеющиеся мировоззренческие паттерны, нормативным регулированием способов действий, в большей степени обуславливается условиями и спецификой профессиональных задач [7]. В условиях потенциально опасного технического комплекса также проявляется двустороннее взаимоотношение менталитета и среды – с одной стороны, на профессиональный менталитет оказывает влияние социальные, экономические, организационные, технические и технологические условия деятельности, а с другой – возможна их трансформация под влиянием профессионального менталитета, то есть проявление роли личности. Требованиями к профессиональному менталитету представителей опасных профессий являются: правильное отношение («вопросительное» отношение – «Все ли я сделал для обеспечения безопасности?»); приоритет ценности безопасности; личная ответственность; внешние ресурсы обеспечения безопасности (технические, организационные, административные, правовые и т. д.); внедрение культуры безопасности на всех уровнях управления и на всех этапах функционирования системы).

Теоретическими и прикладными трудностями оценки профессионального менталитета являются, прежде всего, неоднородность основных определений и подходов к его пониманию [7]. Если принять точку зрения о менталитете как

структурированной картине мира, то профессиональный менталитет базируется, прежде всего, на профессиональной идентичности, принятии роли представителя той или иной профессии. При всей разнородности определений менталитета, большинство исследователей сходятся, выделяя универсальные и общие для многих психологических феноменов когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты [8], иногда добавляя аксиологический, ценностно-мотивационный, компонент [7]. Обобщив имеющиеся теоретические сведения о структуре профессионального менталитета, можно заключить, что профессиональный менталитет представляет собой, во-первых, синтез организационной культуры и культуры личности (согласованность организационных ценностей и ценностей сотрудников и приоритета безопасности как между корпоративными, так и личными ценностями), а во-вторых, предполагает не только убеждения и мировоззрение, но и поведение (упреждающие действия по снижению рисков).

Когнитивный компонент профессионального менталитета включает представления о роли и предназначении профессии, знания об источниках опасности и потенциальных рисках, знания последствиях различных действий и глубина планирования, знание техники безопасности, средств обеспечения безопасности; знание способов безопасного поведения, а также тип, уровень и распределение ответственности (кто, в какой ситуации, за что несет ответственность, вид ответственности). Аффективный компонент профессионального менталитета включает оценку эмоциональных переживаний в отношении профессии, рабочего места, коллектива, потребителей услуг; причин как позитивных, так и негативных переживаний; отношение к опасности и вероятным последствиям ошибочных действий; оценку персонального риска; отношение к технике, мерам и средствам безопасности, к другим участникам производственного процесса, к персоналу, к себе как профессионалу. Конативный (поведенческий) компонент оценивается на основании готовности действовать в условиях опасности, оценке практических навыков поведения в условиях опасности, представлений о допустимом и недопустимом поведении, а также оценке привычек и способов действия в штатных и нештатных условиях. Аксиологический (ценностно-мотивационный) компонент включает оценку приоритетных ценностей личности, ожиданий, а также ситуаций борьбы мотивов либо вероятной смены ценностных приоритетов.

Второй сложностью изучения профессионального менталитета является полиментальность личности работника, сложность дифференциации специфически профессионального менталитета, обусловленного именно особенностями профессиональной деятельности, от национального, личностного или иного [7]. В настоящее время дискуссионным остается вопрос о возможности динамики менталитета, в том числе профессионального. Даже если придерживаться понимания менталитета как глубинного культурного кода, формы коллективного сознания, свойственного некоторым социальным группам (в частности, профессиональным), то его

формирование явно происходит в процессе освоения деятельности. Отдельного внимания заслуживает вопрос, на каком этапе освоения формируется профессиональный менталитет – происходит ли это на этапе обучения, в первые годы, при приобретении собственной позиции и индивидуального стиля деятельности, мастерства, либо в течение всего профессионального пути? Также остается открытым вопрос, является ли профессиональный менталитет в дальнейшем стабильным либо динамичным образованием. В отношении общего понятия менталитета эти вопросы до сих пор не прояснены: господствуют как точка зрения о стабильности менталитета и неподверженности сознательным усилиям по его изменению, так и противоположный скептицизм в отношении идей *longue duree* применительно к менталитету и тенденции подчеркнуть его трансформации. В связи с этим открытым остается второй вопрос – возможны ли специально организованные усилия по изменению менталитета? Ответ на этот вопрос также неоднозначен.

Цель исследования заключалась в изучение ценностного, когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов профессионального менталитета на разных этапах профессионализации. Предполагалось, что профессиональный менталитет новичков и профессионалов имеет как сходные тенденции, формирующиеся на начальном этапе практического выполнения трудовой деятельности, так и отличия, обусловленные профессиональным опытом. Базируясь на тезисе о важности профессионального менталитета прежде всего для представителей экстремальных профессий, исследование проводилось на выборке пожарных-спасателей подразделений МЧС г.Санкт-Петербурга, N=154 чел. (32 учащихся по профессии, 122 действующих специалиста), различающихся по возрасту, уровню квалификации и профессиональному стажу (совместно с Г.Г. Броневицким), и машинисты ОАО РЖД, N=412 чел. (совместно с Сериковым В.В.). Методика - Опросник культуры безопасности и профессионального менталитета (Обознов, Бессонова, Петрович; 2014), включающий оценку компонентов менталитета и внешних факторов, косвенно влияющих на менталитет.

Были отобраны группы наименее опытных (нижний квартиль, стаж до 3 лет) и наиболее опытных специалистов (верхний квартиль, стаж свыше 7 лет); аналогично были выделены группы молодых специалистов (возраст до 25,2 лет) и возрастных специалистов (возраст свыше 43 лет). Критерий выделения группы молодых специалистов совпадает с границей возраста профессиональной адаптации по Е.А. Климову и соответствует этапу обучения профессии и началу приобретения профессионального мастерства – анализ пересечения множеств по критериям «молодой специалист» и «наименее опытный» специалист отражает их взаимное совпадение. Однако, выборки «наиболее опытный» специалист и «возрастной» специалист совпадают лишь частично, что может объясняться сменой профессии в зрелом возрасте. Дополнительный анализ по критерию успешность

профессиональной деятельности [2] не обнаруживает взаимосвязи успешности с возрастом и длительностью стажа: высокоуспешным может быть как молодой, так и опытный специалист. В связи с этим нормативным, образцовым профессиональным менталитетом при отсутствии официально зафиксированных требований к специалисту считались особенности профессионального менталитета, присущие работникам, удовлетворяющим трем условиям – они одновременно относились к категориям: наиболее успешные, опытные, занимающие должностную позицию, которая предполагает личную ответственность за результат. Среди машинистов таких оказалось 66 чел. (из 412), среди пожарных – 25 чел. (из 154).

Обнаружено сходство профессионального менталитета у наиболее опытных представителей обеих экстремальных профессий. Эталонный профессиональный менталитет проявляется в сформированности всех компонентов, что статистически отражается в низкой вариативности индивидуальных оценок (для большинства ответов $\text{std.dev.} \leq 1$). При оценке когнитивного компонента в равной степени, и машинисты, и пожарные-спасатели предполагают высокое делегирование ответственности конечным пользователям: машинисты отводят активную роль пассажирам в обеспечении безопасности, пожарные надеются на активное участие граждан в информировании о чрезвычайных ситуациях. При оценке аффективного компонента отмечается преобладание позитивных эмоций от профессиональной деятельности: уверенность (82% машинистов и 79% пожарных), радость (54% и 65%), удовольствие (71% и 89%), гордость (68% и 91%), и низкая частота отрицательных эмоций: беспокойство (39% и 18%), тревога (12% и 14%), раздражение (11% и 8%). Основные причины неудовлетворенности профессией – переработки, ненормированный график, нарушение режима труда и отдыха (1,82% и 1,41%). Сходство ценностного компонента отражается в доминировании в иерархии мотивов безопасности (90%) и достижения успеха (60%).

Существенно отличается профессиональный менталитет на разных этапах становления специалиста. У молодых машинистов (стаж до 3 лет, возраст до 25 лет, $N=85$ чел.) отмечается наибольший разброс индивидуальных ответов ($\text{std.dev.} \geq 1,17$ при ответе на 75% вопросов). По сравнению с «эталонными» специалистами когнитивный компонент менталитета новичков отличается сформированными теоретическими знаниями, но высокой дисперсией в отношении сфер разграничения ответственности (личная ответственность – 94%; ответственность руководства – 96%; ответственность населения – 93%). Аффективный компонент отличается наиболее высокой выраженностью позитивных эмоций от профессиональной деятельности по сравнению с другими возрастными группами. Основные ожидания от работы связаны с материальным вознаграждением (достойная оплата – 92%; премии и стимулирования – 88%), правовой защищенностью (соблюдение охраны труда – 88%; защита от увольнения – 86%), карьерными перспективами (84%). Поведенческий компонент при высоком уровне теоретической подготовки отражает

две разнонаправленные тенденции – либо чрезмерно высокое чувство собственной готовности к самостоятельной деятельности и возможности действовать в любых ситуациях (согласие на дополнительные обязанности – 67%), либо низкая готовность к самостоятельной деятельности в нестандартных ситуациях (потребность в жестком контроле со стороны руководства или опытных специалистов – 19%, отказ от личной ответственности – 8%). Отмечается переоценка своей работоспособности (77%), излишняя тревожность и ожидание опасностей (85%), неуверенность в квалификации и умениях (36%). Мотивационный компонент отличается низкими значениями мотива безопасности при высокой выраженности других мотивов, отсутствии четких профессиональных приоритетов.

Машинисты среднего возраста со стажем от 3 до 7 лет практически не отличаются от молодых специалистов, за исключением более сдержанного выражения позитивных эмоций от профессии и снижения ожиданий от профессии. Эта профессиональная группа также отличается несогласованными оценками при ответах на вопросы, что позволяет говорить об отсутствии сформированного профессионального менталитета.

Машинисты среднего возраста со стажем свыше 7 лет обладают лишь некоторыми отличиями профессионального менталитета от «эталонных» специалистов, что позволяет утверждать о формировании специфически профессионального менталитета под влиянием условий деятельности, требований к личности профессионала и профессионального опыта при длительности стажа не менее 7 лет, что согласуется с теоретическими положениями Е.А. Климова о формировании менталитета лишь на этапе вторичной профессионализации при окончательной идентификации с профессией, приобретении высокой квалификации и выработке индивидуального стиля деятельности, при условии приверженности профессии и корпоративности. От «эталонных» специалистов данная группа отличается сниженным стремлением к успеху (92% опрошенных), более высокой склонностью избегания санкций (45%), повышенной тревогой (78%), возложением ответственности на обстоятельства (79%), более низкой уверенностью в себе (49%), потребностью во внешнем контроле (14%) при желании разделить ответственность с руководством (69%) и недовольстве организацией труда: несоблюдением режима труда (78%), авралами (54%), чрезмерностью документооборота (78%). Указанные отличия при сходстве когнитивного и поведенческого компонента менталитета позволяют предположить их ресурсный характер, потенциальную взаимосвязь с уровнем психологического благополучия личности в труде и ее функциональным статусом.

Профессиональный менталитет «эталонных» представителей другой экстремальной профессии – пожарных-спасателей при общем сходстве обладает некоторой спецификой: в качестве основных потенциальных рисков машинисты указывают технические неисправности и отказы (86,4%), тогда как пожарные –

человеческий фактор (75,6%). По аффективному компоненту пожарные отличаются более высоким доверием коллегам, руководству и технике, а также иным источникам негативных эмоций: машинисты основным источником недовольства указывают неисправность оборудования (60%) и непредсказуемые действия пассажиров (52%), пожарные – выполнение несвойственных обязанностей (53%) и чрезмерность документации (59%).

Профессиональный менталитет молодых специалистов также отличается вариативностью индивидуальных ответов. Когнитивный компонент менталитета новичков отличается отсутствием четкой регламентации действий (66%), отсутствие знаний о потенциальных рисках (58%) и практических навыков (67%). Аффективный компонент отражает большую неудовлетворенность рабочей перегрузкой (75%), отсутствием времени для отдыха (66%). Поведенческий компонент выявляет недостаточную освоенность техники (25%), переоценивание роли технического оснащения (31%). Мотивационный компонент отражает несформированность профессионально специфичной иерархии мотивов, возможность пренебрежения безопасностью ради достижения результата (57%), отсутствие ответственности за действия других (51%), сниженную персональную ответственность (67%). Характерной особенностью менталитета пожарных является отсутствие различий возрастных групп по мотивационному компоненту.

В работе обнаружено принципиальное сходство и ключевые отличия отдельных компонентов профессионального менталитета представителей разных профессий экстремального профиля деятельности, обусловленную требованиями профессии. Сравнительный анализ разных возрастных групп отражает формирование профессионально специфичного менталитета при стаже не менее 7 лет. Экспертная оценка профессиональной успешности не коррелирует с длительностью стажа и возрастом, однако отражает особенности менталитета специалиста.

Литература

1. **Абрамова В.Н.** Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Часть I. Психология и методы оценки организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях / Под ред. В.Н. Абрамовой. М., Обнинск, 2009.
2. **Бессонова Ю.В., Обознов А.А.** Профессиональный менталитет и безопасность профессиональной деятельности / Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. **А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев.** М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С.233-250.
3. **Козлов В.В.** Безопасность полетов: от обеспечения к управлению. М.: 2010.
4. **Котик М.А.** Психология и безопасность. Таллин: Валгус, 1989.

5. **Львов В.М.** Проблемы обеспечения психологической безопасности личности в производственной среде: учебно-методическое пособие. / Под общ. ред. **В.М. Львова, С.А. Багрецова, Н.Л. Шлыковой.** Тверь: Губернская медицина, 2002.
6. **Пономаренко В.А.** Авиация. Человек. Дух. М.: ИП РАН, «Универсум».1998.
7. **Попова Е.А.** Понятие профессионального менталитета в научной литературе. // Казанский педагогический журнал. 2010. №2. С. 47-55.
8. **Юревич А.В.** Структурные элементы национального менталитета // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 29. С.12. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 12.05.2018).
9. Center for Research on the Epidemiology of Disasters, CRED. URL: <http://www.cred.be/> (дата обращения: 12.06.2019).

OCCUPATIONAL MENTALITY DEVELOPMENT FOR WORK IN HAZARDOUS CONDITIONS

Bessonova Yu. V. (Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia)

Occupational mentality plays a key role in ensuring job efficiency and reliability on the human factor. The occupational mentality has a special importance for extreme work in hazardous labor conditions. Job efficiency hasn't correlation with labor experience and age, but it reflects the mentality to work. The mentality has similarities in different extreme occupations determined by the job requirements and conditions. A comparative analysis of different age groups reflects the development of specific mentality to persons who have worked for not less than 7 years.

Keywords: *occupational mentality, safety culture, risk management, human factor, train drivers, firemen.*