

с руководителями подразделения и членами семьи сотрудника. Результаты исследования, показали, что в дальнейшем в работе психологов по профилактике дезадаптации и деформации сотрудников необходима разработка программы коррекционных мероприятий с учетом актуальных проявлений дезадаптации и признаков деформации в условиях актуальных социальных и экономических изменений в стране и сопутствующих им событиях.

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00517 А «Взаимосвязь профессиональной деформации, профессионального самосознания и эффективности деятельности сотрудников правоохранительных органов».

Литература

1. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. 2006. № 2.

2. Ксенофонтов А.М. Профилактика психологической дезадаптации сотрудников правоохранительных органов в штатных и экстремальных условиях служебной деятельности // Методические рекомендации. – Архангельск, 2011.

3. Куприн А.А. Специфика понимания адаптации в современной социальной психологии // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. № 2.

4. Мартиросова Н.В., Ксенофонтов А.М. Психопрофилактика профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел в контексте компетентностного подхода. – М.: Изд-во: «Знание-М», 2019.

5. Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» // [http: www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

УДК 159.9

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАРЬЕРЫ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

МАТАН Валерия Владимировна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»

(Россия, Санкт-Петербург)

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная карьера специалистов экстремального профиля. Указываются две ее результативные характеристики: профессионализм и авторитет. Отмечается, что для эффективного построения профессиональной карьеры важно использовать социально-психологические ресурсы. Предложена модель социально-психологических ресурсов. Сформулированы направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: специалисты экстремального профиля, карьера, профессиональная карьера, профессионализм, авторитет, ресурсы, ресурсный подход в психологии.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CAREER RESOURCES FOR PROFESSIONALS WORKING IN EXTREME ENVIRONMENTS

MATAN Valeria Vladimirovna
Senior Lecturer
Saint Petersburg State University
(Russia, St. Petersburg)

Abstract. The article examines the professional career of extreme specialists. Two of its effective characteristics are indicated: professionalism and authority. It is noted that for the effective construction of a professional career, it is important to use social and psychological resources. A model of social and psychological resources is proposed. Directions for further research are formulated.

Keywords: extreme profile specialists, career, professional career, professionalism, authority, resources, resource approach in psychology.

К специалистам, осуществляющим профессиональную деятельность в экстремальных условиях, можно отнести представителей различных областей труда. Это сотрудники МЧС, силовых ведомств, экстренных медицинских служб, специалисты таких отраслей как авиационная, военная, космическая, морская, полярная и др. [8, с. 135]. Безусловно, содержание, особенности выполнения и достижения рабочих целей и задач, в каждом из указанных направлений, будут обладать спецификой. В целом, профессиональная деятельность в экстремальных ситуациях имеет ряд схожих черт: наличие физических и эмоциональных перегрузок, высокая ответственность за судьбы других людей, ненормированный график работы, риски для собственной жизни, здоровья и благополучия, работа, в том числе, в чрезвычайных ситуациях и другое. Вероятно, такие особые обстоятельства профессиональной жизни специалистов экстремального профиля способствуют тому, что фокусирование исследовательской и практической работы по сопровождению профессиональной деятельности в экстремальных условиях делается в основном на изучении негативных и сложных аспектов труда специалистов, и их преодолении. В таком контексте рассматриваются темы профессионального стресса, выгорания, психотравмирующих воздействий. Понимая значимость и актуальность приведенных выше тематик, мы бы хотели в нашей работе сделать акцент на позитивных аспектах профессионального развития и успешности специалистов экстремального профиля, в частности, на описании *карьеры* специалистов, а также способствующих ее построению *ресурсах*. По мнению Н.В. Миргород [8, с. 137], *экстремальность* является фактором, который характеризует работу специалистов, как в физическом, так и психологическом плане как трудную, но при этом является одним из мотивов того, почему человек предпочел именно данную про-

фессию. Добровольность профессионального выбора свидетельствует о сознательной реализации специалистом определенного *карьерного* пути.

Карьера – важная составляющая жизни человека. Понятие «карьера» трактуется чрезвычайно широко. В самом общем понимании карьера – это «1) движение, путь кого-нибудь к внешним успехам, славе, выгодам, почету, сопровождающее деятельность на каком-нибудь общественном поприще; 2) профессия, род занятия» [10, с. 214]. Социально-исторические условия определили двойственное отношение к феномену карьеры в российском обществе. Такая традиция сложилась еще в XIX веке, когда слово «карьера» стало использоваться в русском языке [7, с. 276]. С одной стороны, реализованность в карьере является маркером успеха, с другой – ориентированность на карьеру ассоциируется с поиском выгоды, значимостью исключительно статусно-должностных аспектов работы. В постперестроечный период (настоящее время) акцент на понимании карьеры чаще делается на ее позитивных сторонах. В психологии исследуются карьерные траектории специалистов различных профессиональных групп: управленческих работников, спортсменов, госслужащих, медицинских сотрудников, педагогов, предпринимателей и др. Активно развиваются такие направления сопровождения профессиональной деятельности как карьерное консультирование и коучинг.

Исследования *карьеры специалистов экстремального профиля* пока не многочисленны. По всей видимости, это связано с рассмотрением труда в этой области как «служения», «призвания», «исполнения долга», что, на наш взгляд, не ограничивает возможности использования термина «карьера» вследствие его семантической насыщенности. При помощи понятия «карьера» можно охарактеризовать различные стороны профессиональной деятельности специалистов с тем, чтобы в процессе психологического сопровождения повышать ее эффективность. Так, в работе М.И. Фалеева описывается структура карьеры выпускника вуза МЧС России [11, с. 79], выделяются два ее типа: профессиональная и должностная. Автор отмечает, что сотрудник Министерства должен знать и понимать свои карьерные перспективы, зависящие от конкретных показателей, которых он хочет достичь. Исследуя карьерные установки («якоря карьеры») сотрудников МЧС, С.Ф. Артемова [2, с. 74] указывает, что по сравнению с контрольной группой (работающие в коммерческих структурах) сотрудники ориентируются на «служение» (помощь другим людям), «вызов» (ориентация на конкуренцию, преодоление трудностей), «менеджмент» (управление). Интерес представляет исследование З.В. Якомовой, посвященное балансу жизненных сфер сотрудников полиции в ситуации кадрового дефицита. Была обнаружена взаимосвязь между показателями карьеры и личностного роста, который возможен при наличии у сотрудников «достаточного свободного времени, эмоционально-насыщенного общения с друзьями, полноценного отдыха, творческого самовыражения, хобби и путешествий» [12, с. 408].

Одним из проблемных вопросов в исследованиях карьеры является вопрос выделения *критериев* карьерной успешности. Результат карьеры может быть описан посредством совокупности профессиональных и должностных достижений специалиста, уровня зарплаты. С позиции современных теорий карьеры

ерного развития этот подход ограничен. На первый план выходят субъективные критерии: самооценка достижений, значимости, удовлетворенности карьерой. Профессиональная самооценка личности (компетентность, авторитет, оценка результатов профессиональной деятельности и др.) представителей экстремальных профессий (летчиков, пожарных, спасателей, машинистов) связана с их психологическим благополучием [5, с. 632].

Карьера наиболее часто описывается двумя направлениями развития – *вертикальным и горизонтальным*. Вертикальная ось сопряжена с должностным продвижением, горизонтальная – с профессионализацией. При этом оба направления не исключают друг друга. Должностное развитие специалистов экстремального профиля сложно описывать вне контекста конкретной профессии и организационной культуры. Однако в силу социальной ориентированности профессиональной деятельности и значимости для функционирования общества специалистов, работающих в экстремальных условиях, *профессиональная карьера* таких специалистов, вне зависимости от профиля деятельности, может иметь ряд схожих черт. Мы понимаем профессиональную карьеру как процесс и результат развития в определенной профессии. Помимо достижения профессионального мастерства, говоря о профессиональной карьере, важно учитывать социальный контекст – то, как специалист воспринимается и оценивается другими людьми. В профессиональной карьере есть две основные *результативные* составляющие – *профессионализм и авторитет*. Эти параметры могут быть оценены по объективным критериям, например, при помощи экспертной оценки и субъективным – самооценка самих специалистов. Однако было бы неверным редуцировать понятие профессиональной карьеры только лишь до двух измерений. Профессиональная карьера включает в себя и другие показатели: *содержательные* (описательные) характеристики (например, транспрофессионализация, стремительность карьеры, феномен «стеклянного потолка» и др.), *субъективные* характеристики (цели карьеры, карьерные ориентации, удовлетворенность карьерой, значимость карьеры). Таким образом, профессиональная карьера – многокомпонентный социально-психологический феномен.

Выстраивая профессиональную карьеру, человек опирается на свои *ресурсы* (фр. «resource» – вспомогательное средство). В последние годы в психологии активно развивается *ресурсный подход*, основной идеей которого является положение о том, что в поведении человек ориентируется на свои возможности и сильные стороны – ресурсы. В контексте профессиональной деятельности принято говорить о ресурсах совладания с состояниями профессионального неблагополучия (профессиональный стресс, выгорание), ресурсах карьерной мобильности, ресурсах профессиональной и карьерной успешности. Ресурсы, необходимые для осуществления профессиональной деятельности, можно условно объединить в три группы: человеческий капитал (знания, навыки, компетентность), личностные ресурсы (определенные личностные черты), социально-психологические ресурсы (социальная сеть).

Нами была разработана модель *социально-психологических ресурсов*, задействованных для выстраивания профессиональной карьеры [6, с. 278]. Эмпирическое исследование социально-психологических ресурсов осуществлялось

на выборке врачей (хирургов и терапевтов) городских больниц Санкт-Петербурга. Мы предполагаем, что предложенная модель является универсальной, ее можно использовать применительно к любой профессиональной карьере, в том числе для специалистов экстремального профиля.

Другие люди могут оказывать значимое влияние на процесс построения карьеры. Для успешной карьеры (достижения профессионализма и авторитета) важно, чтобы у человека в окружении были люди, которые его поддерживают, обучают, продвигают, являются для него примером. Таким образом, существуют четыре сферы социально-психологических ресурсов, обеспечивающих карьерное развитие (рис. 1). Это *ролевая модель* – человек, чья карьера воспринимается как образцовая; *тыл* – человек, оказывающий эмоциональную поддержку в связи с проблемами, кризисами карьерного развития; *гейткипер* – человек, открывающий доступ к другим ресурсам, необходимым для карьерного продвижения; *наставник* – человек, являющийся источником знаний, способствующий повышению компетентности. Модель является *функциональной* – то есть к одному из четырех ресурсов относятся люди, выполняющие сходные функции, при этом они могут выполнять разные социальные роли. Так, наставником может быть как научный руководитель, так и коллега или друг – все они могут осуществлять функцию передачи необходимых знаний.



Рис. 1. Модель социально-психологических ресурсов профессиональной карьеры

В научной литературе представлены результаты исследований и анализа отдельных социально-психологических ресурсов профессиональной карьеры специалистов экстремального профиля. Е.Ю. Астафичева подчеркивает значимость адаптации «новичков» и необходимость не только профессиональной, но и социально-психологической адаптации на начальных этапах карьеры [3, с. 212]. В статье О.С. Симоновой описывается *тьюторское сопровождение* профессиональной адаптации сотрудников пожарного надзора, понимаемое как взаимодействие сотрудника с преподавателем-куратором или *наставником*. Тьюторское сопровождение включает четыре направления: *организационное, информационное, коммуникативное, диагностическое* [9, с. 89]. Тьютор способствует социальной и психологической адаптации молодого сотрудника, развитию его коммуникативных умений, предоставляет необходимую рабочую информацию, осуществляет контроль служебной и учебной деятельности. Одним из способов

повышения профессионализма сотрудников уголовно-исполнительной системы (преодоления экстремальных ситуаций) А.Н. Баламут видит в *передаче опыта более зрелыми сотрудниками*, работающими много лет [4, с. 13]. На основе полученных данных С.А. Алексеев и др. составили социальный портрет сотрудника полиции. По мнению респондентов, служба в органах внутренних дел рассматривается как один из каналов вертикальной мобильности – можно *получить знания и связи*, которые пригодятся после службы [1, с. 279]. Семья воспринимается полицейскими как *тыл и поддержка* [1, с. 282].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социально-психологические ресурсы задействуются специалистами экстремального профиля в построении карьеры. Разработанная нами модель позволяет систематизировать уже имеющиеся данные и поставить цели для дальнейших исследований. Мы предполагаем, что перспективным является изучение вклада каждого вида социально-психологических ресурсов в развитие различных характеристик профессиональной карьеры, сопоставление полученных данных с результатами исследования на других выборках. Модель социально-психологических ресурсов может также использоваться в карьерном консультировании специалистов экстремального профиля. Для диагностики ресурсов нами разработано полуструктурированное интервью. Обращение к проблематике карьеры, ресурсов ее построения дополняет и обогащает уже имеющиеся данные о профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля.

Литература

1. Алексеев С.А. Социальный портрет сотрудника полиции на современном этапе // Актуальные проблемы экономики и права. 2020. Т. 14. № 2.
2. Артемова С.Ф. Ведущие карьерные ориентации сотрудников МЧС России // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 24 (106).
3. Астафичева Е.Ю. Социально-психологическая адаптация персонала как фактор эффективности организационного взаимодействия // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Т. 15. № 6.
4. Баламут А. Н. Психологическая характеристика профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы) // Уголовное наказание в России и за рубежом: проблемы назначения и исполнения. – Вологда: Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний, 2020.
5. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска // Человеческий фактор в сложных технических системах и средах. – СПб.: Межрегиональная общественная организация «Эргономическая ассоциация», 2018.
6. Марарица Л.В. Социальный капитал как фактор карьерного развития // Социальная психология в образовательном пространстве. – М.: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2013.
7. Матан В.В. Карьера: историко-психологический анализ понятия // Методология, теория, история психологии личности. – М.: Институт психологии РАН, 2019.

8. Психология кризисных и экстремальных ситуаций / под. ред. Н.С. Хрустальной. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2018.

9. Симонова О.С. Организация тьюторского сопровождения профессиональной адаптации сотрудников пожарного надзора // Достижения вузовской науки. 2016. № 20.

10. Ушаков Д.Н. Толковый словарь современного русского языка. – М.: Аделан, 2014.

11. Фалеев М.И. Направленность личности выпускника вуза МЧС России и профессиональная карьера // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2017. Т. 7. № 1 (12).

12. Якимова З.В. Баланс жизненных сфер сотрудников полиции в ситуации кадрового дефицита // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9. № 4 (33).

УДК 159.964

СПОСОБЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ФАКТОРАМ, УГРОЖАЮЩИМ ЛИЧНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

МИКИТЮК Ольга Андреевна

курсант 674-го учебного взвода факультета подготовки сотрудников
полиции для подразделений по охране общественного порядка
ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России»
(Россия, Санкт-Петербург)
e-mail: andreeva.olka@yandex.ru

СТЕПАНОВ Игорь Валерьевич

кандидат юридических наук
доцент кафедры специальных мероприятий и специальной техники
ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет МВД России»
(Россия, Санкт-Петербург)
e-mail: bayker2009@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена основным факторам, угрожающим личной безопасности сотрудников правоохранительных органов. Уделено внимание подготовке профессиональных кадров. Предложены пути минимизации влияния факторов, угрожающих безопасности сотрудникам полиции.

Ключевые слова: личная безопасность, сотрудники полиции, факторы, угрозы, профессиональная подготовка.