

## Введение

- Техногенные катастрофы выходят на первое место среди причин аварийности (Кацман, Ершов, 2006; Center for Research on the Epidemiology of Disasters, 2016). Человеческий фактор становится основной причиной аварийности, несмотря на совершенствование технического обеспечения, автоматизацию технологических процессов и средств обеспечения безопасности, повышение требований к качеству подготовки персонала (Воробьева, 2009).
- Критическую роль в управлении рисками по человеческому фактору играет 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 (Козлов, 2010). Смена парадигмы: от технократического подхода к гуманистическому подходу, от измерения по количеству несчастных случаев к всесторонней оценке личности и поведения.

- Менталитет персонала представляется системообразующим фактором снижения рисков и обеспечения безопасности деятельности по человеческому фактору (Зараковский, 2009; Козлов, 2010, 2018; Пономаренко, 2008; Абрамова, 2009; Львов с соавт., 2002; Обознов с соавт., 2014). «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 нестандартных условиях деятельности» (Котик, 1989). Тем не менее, требования к менталитету профессионалов нормативно не регулируются.
- 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).
- Требованиями к профессиональному менталитету персонала на потенциально опасных объектах 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 технической системы)
- Теоретические и прикладные трудности оценки менталитета: неоднородность основных определений и подходов к изучению (Попова, 2010), полиментальность, сложность дифференциации специфически профессионального менталитета, обусловленного именно особенностями профессиональной деятельности, от национального, личностного или иного (Семенов, 2007), отсутствие теоретически обоснованных методов и методик его оценки.

## Цель исследования:

- изучение ценностного, когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов профессионального менталитета представителей профессий экстремального профиля деятельности

## Методы:

Опросник комплексной оценки культуры безопасности и профессионального менталитета (Обознов, Бессонова, Петрович, 2014). Включает оценку четырех компонентов менталитета (когнитивного, аффективный, конативный и аксиологического) и оценку внешних факторов, косвенно влияющих на менталитет.

Методика К. Рифф «Шкала психологического благополучия» (в адаптации и модификации Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко, 2005) Экспертная оценка успешности профессиональной деятельности (6 дифференциальных показателей и суммарный индекс).

**Респонденты:** 412 машинистов ОАО РЖД, 122 пожарных-спасателя МЧС РФ

## Результаты

Социодемографические показатели подтверждают сопоставимость разных профессиональных выборок. Средний возраст в группе машинистов составил 35,8 лет, пожарных – 33,5 лет; средний стаж в должности в группе машинистов – 8,7 лет, пожарных – 7,6 лет; средний общий стаж машинистов – 14,4 лет, пожарных – 12,9 лет.

### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ И МЕНТАЛИТЕТ

В обеих группах обнаружено отсутствие взаимосвязи успешности профессиональной деятельности ни с профессиональным менталитетом, ни с функциональным статусом.

*Экспертная оценка успешности по внешним критериям (процедурным и количественным показателям) не отражает ни функциональной надежности профессионала (Лазебная, Бессонова, 2013), ни его отношение к труду и профессиональный менталитет.*

Однако выявлены причины и частота материальных вознаграждений и санкций, связанных с профессиональным менталитетом:

### ПОощРЕНИЯ:



### САНКЦИИ:



*Система поощрения/наказания при декларировании приоритета ценности безопасности не поддерживает активное участие специалистов в профилактике происшествий. Направлена на поддержание плановых показателей, провоцирует формальное отношение к исполнению обязанностей, нарушение требований техники безопасности и регламента труда.*

## ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МЕНТАЛИТЕТ БЕЗОПАСНОСТИ

ФАКТОРЫ	НЕДОСТАТКИ (частота, %)
Документация	Ряд ситуаций не регулируется инструкциями – 32% Инструкции формальны – 76% Нет перечня запрещенных действий – 23% Противоречивый алгоритм действий в нестандартной ситуации – 72% Инструкции редко обновляются – 34%
Организация работ и распределение ответственности	Противоречивые требования руководства – 53% Переработки – 66% Документооборот перенасыщен – 44% Выполнение несвойственных функций – 74% Пересекающиеся сферы ответственности – 34%
Техника и оборудование	Нет доверия технике – 50% Устаревшее оборудование – 70% Отсутствие защиты от возможных ошибок – 33%
Рабочее место	Рабочее место неэргономично – 48% Шум, жара или холод – 90%
Квалификация и образование	Частое переобучение под новые требования – 52% Преобладание теоретической подготовки над практической – 40%
Система контроля	Формальный контроль режима труда и отдыха – 26% Не регистрируются потенциально опасные действия – 24% Результаты контроля используются для наказания – 76%
Система рабочих коммуникаций	Недоверенная информация – 20% Запаздывающая информация – 34% Руководство только критикует – 47% Руководство отвергает мнения профессионалов – 44% Некоторые указания отдаются только устно – 39% Сотрудники всегда потенциально виновны – 60%

## СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА

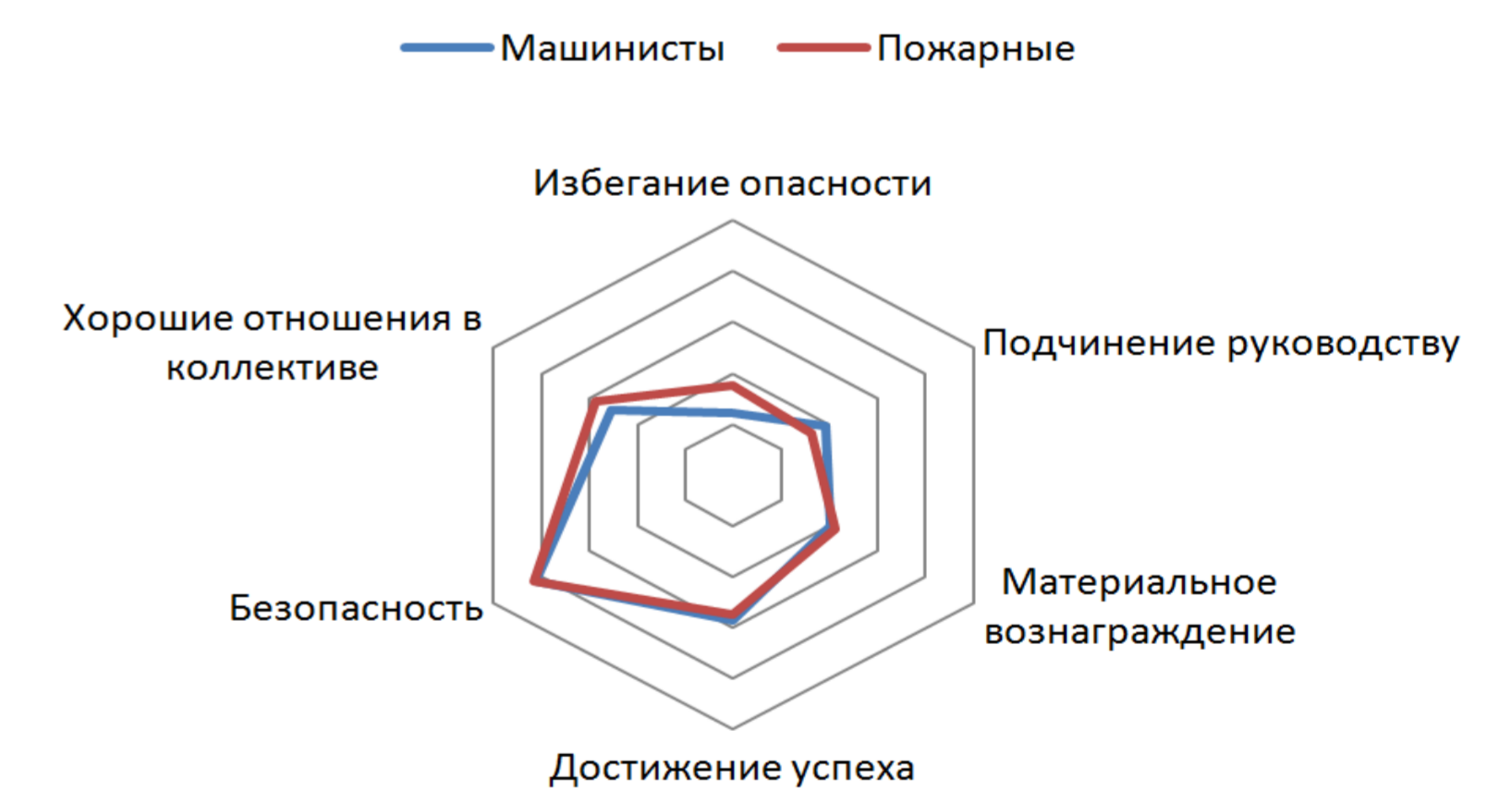
**Когнитивный компонент** (предназначение профессии; знания об источниках опасности и потенциальных рисках, последствиях действий и глубина планирования; знание техники безопасности, средств обеспечения безопасности, способов безопасного поведения; распределение ответственности).

ОБЩЕЕ	РАЗЛИЧИЯ
Делегирование ответственности конечным пользователям. Машинисты отводят активную роль пассажирам в обеспечении безопасности. Пожарные надеются на активное участие граждан в предотвращении чрезвычайных ситуаций.	Потенциальные риски: человеческий фактор (пожарные - 75,6%), технические неисправности и отказы (машинисты - 86,4%).

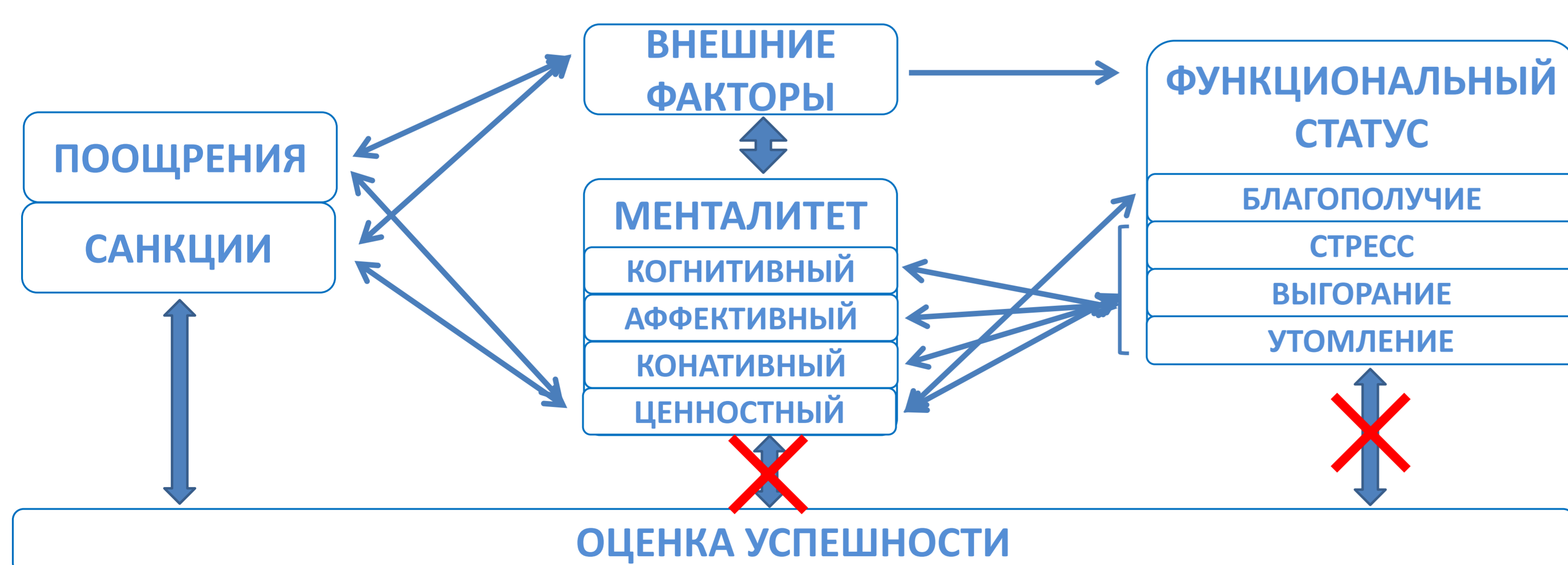
**Аффективный компонент** (отношение к профессии, себе, рабочему месту, коллективу, потребителям услуг; причины позитивных и негативных переживаний; отношение к опасности и последствиям ошибочных действий; оценка персонального риска; отношение к технике, мерам и средствам безопасности)

ОБЩЕЕ	РАЗЛИЧИЯ
Позитивные эмоции: «уверенность» (82% машинистов и 79% пожарных), «радость» (54% и 65%), «удовольствие» (71% и 89%), «гордость» (68% и 91%). Низкая частота отрицательных эмоций: «беспокойство» (39% и 18%), «тревога» (12% и 14%), «раздражение» (11% и 8%). Причины удовлетворенности профессией – материальные (95% и 97%). Причины неудовлетворенности - переработки, ненормированный график, нарушение режима труда и отдыха (1,82 и 1,41),	У машинистов – сильно выражено доверие к коллегам (2,43), менее – доверие руководству (1,98), низкое доверие технике (1,56). У пожарных – равномерно высокое. Источники негативных эмоций: машинисты - неисправность оборудования (1,81), непредсказуемые действия пассажиров (1,54), пожарные – выполнение несвойственных обязанностей (1,58) и чрезмерность документации (1,78).

**Аксиологический компонент** (ценности личности, мотивы, ситуации борьбы мотивов либо вероятной смены приоритетов). Мотивы представителей обеих профессиональных групп:



## ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА



**Внешние факторы** (особенности организации трудовой деятельности, распределения ответственности, документация, система подготовки, контроля и пр.) положительно связана со всеми компонентами профессионального менталитета. **Частота поощрений** положительно коррелирует с ценностным компонентом профессионального менталитета («Безопасность», «Подчинение руководству», «Хорошие отношения в коллективе») и наличием благоприятных внешних условий, возможностей для соблюдения безопасности. **Частота наказаний** в меньшей степени связана с внешними условиями («техника, оборудование» и «контроль»), но теснее - с ценностным компонентом менталитета (чаще штрафуются сотрудники с низкой мотивацией на «Безопасность», «Хорошие отношения в коллективе» и высокой «Избегание наказаний»). **Функциональный статус** связан с профессиональным менталитетом: уровень психологического благополучия («Осмысленность жизни») коррелирует с ценностным компонентом менталитета. Высокий уровень стресса, психологического выгорания, утомления связаны со всеми компонентами менталитета – с когнитивным компонентом (с высоким уровнем личной ответственности за результат), эмоциональным компонентом (негативными переживаниями в отношении работы, низкими показателями удовлетворенности, высокими ожиданиями от работы комфортности условий труда, признания авторитета работника и т.д.), аксиологическим компонентом (ценностями гедонизма, власти, аффилиации, поиска новых впечатлений и признания в профессии).

## Выводы:

- Обнаружено принципиальное сходство и ключевые отличия отдельных компонентов профессионального менталитета представителей разных профессий экстремального профиля деятельности, что позволяет предположить некую нормативность менталитета, обусловленную требованиями профессии, и гетерогенность структуры менталитета.
- На профессиональный менталитет оказывают влияние как внешние организационные факторы, включая систему поощрений /наказаний, так и внутренние психологические факторы (функциональный статус работника). Профессиональный менталитет играет ключевую роль в обеспечении функциональной надежности трудовой деятельности по человеческому фактору, опосредуя роль функциональных резервов и состояний через систему ценностей в проявляемое поведение в отношении значимых организационных ценностей, в первую очередь – ценности безопасности.
- Экспертная оценка профессиональной успешности не отражает ни функциональную надежность специалиста, ни особенностей его профессионального менталитета, поэтому для изменения надежности и эффективности деятельности в экстремальных условиях рекомендуется ее дополнение оценкой факторов, влияющих на безопасность по человеческому фактору.