

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ И СУБЪЕКТИВНОГО КАЧЕСТВА ЖИЗНИ С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ «ПДС ЮНИПРО»

Т. Н. Савченко, Г. М. Головина, А. Ф. Веселков

Аннотация: данная статья является продолжением цикла статей, в которых излагаются результаты исследований субъективного качества жизни респондентов систем разной степени закрытости. Исследование проведено на комсоставе (капитанах и их помощниках) дальнего плавания и курсантах.

В статье описано исследование профессионально важных качеств (ПВК) и субъективного качества жизни моряков дальнего плавания. От судоводных компаний требуется постоянное совершенствование системы профессионального профотбора, внедрения в практику профотбора плавсостава новейших, современных методов и средств диагностики для измерения наличия и уровня развитости профессионально важных качеств моряков, необходимых для достижения надежной и безаварийной эксплуатации судов, а также обеспечения транспортной безопасности на судах и соответственно качества жизни моряков. Для выбора и формирования психодиагностического пакета стандартизированных методик для оценки параметров ПВК и раскрывающих их характеристик применительно к выделенным группам комсостава судов были обобщены и проанализированы психологические методы и методики, используемые различными компаниями и национальными отраслевыми структурами.

Разработана опросная экспертная анкета, в соответствии с которой полу-

чены данные оценки эффективности работы каждого из протестированных моряков (комсостав) и курсантов. Описано экспертное оценивание ПВК капитанов и курсантов моряков дальнего следования, выделены факторы их успешной деятельности. Исследовались взаимосвязи между профессионально важными качествами и показателями субъективного качества жизни. Обнаружены взаимосвязи между реальным, идеальным и субъективным качеством жизни (СКЖ) как мерой отклонения оценок реального качества жизни (РКЖ) от оценок идеального качества жизни (ИКЖ). В эмпирическом исследовании обнаружены взаимосвязи между ПВК и субъективным качеством жизни моряков. Анализ многочисленных исследований показал, что отрицательная взаимосвязь СКЖ с РКЖ, ИКЖ и другими характеристиками присуща только системам с признаками закрытости, то есть является отличительной чертой закрытых систем.

На основе полученных результатов можно построить систему коррекционных мер при переходе из закрытой в открытую систему функционирования.

Ключевые слова: профессионально важные качества, экспертное оценивание, субъективное качество жизни, факторы успешной деятельности.

Введение

Данная статья является продолжением цикла статей, в которых излага-

ются результаты исследований субъективного качества жизни респондентов систем разной степени закрытости. Исследование проведено на комсоставе (капитанах и их помощниках) дальнего плавания и курсантах училища.

Решение проблемы надежности человеческого фактора в комплексной системе обеспечения безопасности мореплавания, готовности персонала к действиям в экстремальных ситуациях предъявляет повышенные требования к профессиональным качествам моряков и качеству их отбора для работы на судах, с одной стороны, и повышению качества их жизни с другой [6, 8]. Этот вывод доказан исследованиями, подтвержден практикой и отражен в международных и национальных нормативных документах [1, 2].

Вероятность ошибочных действий со стороны человека в системе человек — машина — среда растет с созданием более совершенной, современной техники [2]. В подавляющем большинстве случаев ненадежные действия человека-оператора проистекают из-за отсутствия психологической готовности к нестандартным ситуациям, несоответствия психофизиологических возможностей человека тем требованиям, которые предъявляются к нему в процессе деятельности [3]. Обозначенная проблема личностного фактора определяет место и задачи профессионального психологического отбора моряков. Система психологического обеспечения является неотъемлемой составной частью проводимых мероприятий по обеспечению безопасности мореплавания [5].

В связи с изложенным от судоводных компаний требуется постоян-

ное совершенствование системы профессионального профотбора, внедрения в практику профотбора плавсостава новейших, современных методов и средств диагностики для измерения наличия и уровня развитости профессионально важных качеств моряков, необходимых для достижения надежной и безаварийной эксплуатации судов, а также обеспечения транспортной безопасности на судах и соответственно качества жизни [7, 9]. Профессиональный психологический отбор представляет собой комплекс мероприятий, направленных на достижение качественного комплектования экипажей судов компании на основе обеспечения соответствия профессионально важных психологических качеств моряков, требованиям их профессиональной деятельности по конкретной должности. Под ПВК понимается совокупность ряда когнитивных, личностных характеристик, свойств и способностей, навыков и особенностей мотивации, которыми должен обладать моряк для успешного выполнения работ в рамках заданных профессиональных компетенций (типов задач) с учетом специфики конкретной должности и условий труда.

Для измерения и оценки ПВК моряков и субъективного качества их жизни необходимо применение методик, соответствующих научно обоснованным требованиям по критериям надежности, валидности и стандартизированной на основе профессиональной адаптации и необходимой репрезентативной выборки [8]. В связи с этим для выбора и формирования психодиагностического пакета стандартизированных методик для оценки параметров ПВК и раскрывающих их характеристик

применительно к выделенным группам состава судов компании были обобщены и проанализированы следующие психологические методы и методики, используемые различными компаниями и национальными отраслевыми структурами в современной практике психологического профотбора. В структурах Минобороны России обязательно прохождение теста ММПИ (или его российских аналогов СМИЛ, ММИЛ). Вместе с тем в официальных руководствах по психологическому тестированию сотрудников в целях профотбора ни методики, ни программные комплексы (системы) тестирования, обработки и интерпретации результатов не упоминаются и не раскрываются.

Комплект тестов, применяемых для изучения при профотборе психологических особенностей прокурорских работников, включает методики: методика «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена; 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-PF); тест «Стандартизованный метод исследования личности» (СМИЛ), адаптированный Л.Н. Собчик (вариант методики ММПИ). Дополнительными методиками служат: опросник «Уровень субъективного контроля» А.М. Эгкинда и др. (УСК); тест «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (МОДЕ); 8-цветовой тест М. Люшера.

В системе МЧС России при приеме на службу (работу) в ходе психологического тестирования используются следующие методики, входящие в обязательный стандарт при проведении психодиагностических мероприятий в рамках психологического профотбора: тест Дж. Равена; методика «Стиль мышления»; стандартизированный многофак-

торный метод исследования личности (СМИЛ); методика многостороннего исследования личности (ММИЛ); 16 PF опросник Кеттелла (формы А или С); моторная проба Шварцландера; теппинг-тест РДО; «Корректирующая проба»; методики «Красно-черные таблицы», таблицы «Шульте»; методика «Оперативная память».

При оценке кандидатов при выдвижении в резерв кадров МЧС используются следующие методики: метод цветочных выборов (модифицированный восьмицветовой тест Люшера; 16-факторный личностный опросник Кеттелла; стандартизованный многофакторный метод исследования личности (МИЛ или ММИЛ, или сокращенный вариант — опросник Мини-мульти); тест самооценки индивидуального стиля руководства (опросник «Самооценка стиля руководства»); краткий отборочный тест (КОТ); характерологический личностный опросник ЕРІ (тест Айзенка); опросник акцентуированных черт личности Леонгарда — Шмишека; тест «Прогрессивные матрицы Равена» (тест возрастающей трудности Равена); опросник «Стиль мышления»; методика исследования фрустрации Розенцвейга или ее модификация; диагностика межличностных отношений (тест Лири); методика оценки способов реагирования на конфликтные ситуации К. Томаса; метод исследования уровня субъективного контроля (УСК); черно-красная таблица Шульте — Платонова. При этом в руководящих и методических документах по психологическому тестированию в системе профотбора МЧС программные психодиагностические комплексы (системы) компьютерного тестирования, обработки и интер-

претации результатов не упоминаются и не раскрываются.

На основе обобщенного анализа практики применения всех упомянутых методик был проведен отбор и сформирован следующий пакет методик для измерения и оценок ПВК моряков с целью дальнейшего исследования и проверки на возможность применения при психологическом отборе моряков по критериям их соответствия основным психометрическим требованиям достоверности, надежности, валидности и репрезентативности: опросник «Социальная желательность», тест «Оперативная память», тест «Корректирующая проба» (Бурдона), тест-опросник 16PF (Шестнадцатифакторный личностный опросник Кеттелла), тест «Сложные аналогии», тест «Счет по Крепелину», тест «СМИЛ» (модифицированный тест ММРІ), методика «Профиль состояния» (метод МВТІ — типологический индикатор Майерс-Бриггс), тест «Переключаемость (распределение) внимания» (Шульте), опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК), тест «Техническое мышление», опросник «Форма по изучению мотивации личности», тест «Селективность внимания», тест «Абстрактное мышление», опросник «Стиль руководства коллективом» Журавлева, тест «Числовые ряды», тест «Оперативная память», тест «Прогрессивные матрицы Равенна», опросник «Субъективное качество жизни» Савченко, Головиной.

Для определения целесообразности использования подобранного профессионально ориентированного для психологического отбора моряков пакета тестов они были адаптированы и исследованы с использованием эксперимен-

тальных пилотных тестирований моряков (комсостав и курсанты) для определения показателей критериальной надежности, валидности, стандартизации и репрезентативности. В основу анализа положены требования системности анализа факторов ПВК для исключения возможности появления недоучтенного компонента исследования, который может не привести к получению ожидаемого эффекта от работы конкретной личности. Разработанные сокращенные варианты методик и новые тесты в батарее были подвергнуты процедуре стандартизации: проверке на валидность: критериальную (соответствие внешнему критерию), конструктивную (степень представленности теоретического конструкта в методике), очевидную (глазами респондента); проверке на надежность: все опросники на надежность-согласованность (путем расщепления на две части), в некоторых случаях на ретестовую надежность (например «маяк»); проверке на нормальность шкал и в случае необходимости на линейную и нелинейную стандартизацию шкал; построение норм по всем тестам и соотнесение с общими нормами; решалась также задача по обеспечению достоверности ответов претендента при тестировании в «социально желательном свете» или «правильных» ответов на вопросы, особенно в тестах, слабо защищенных от заведомо «ложных» ответов с помощью метода предварительной настройки испытуемого с привлечением обратной связи по результатам используемого теста на «социальную желательность».

В ходе проведенных работ по стандартизации решались задачи не только единообразия процедур проведения

и оценки выполнения теста, но и определения единого критерия оценки результатов диагностических испытаний.

Для применения тестовых норм необходимо перевести тестовые баллы из «сырой» шкалы в «стандартную». «ПДС ЮНИПРО» позволяет перевод сырых баллов в стандартные баллы по заданной шкале. Таким образом, благодаря стандартизации шкал достигнута сопоставимость полученных результатов у разных испытуемых и возможность выражения тестовых оценок в относительных к выборке стандартизации показателях сопоставления таких оценок в разных тестовых методиках.

Использование компьютерной технологии «ПДС ЮНИПРО» при тестировании и обработке результатов потребовало наличия автоматизированных версий отдельных методик и переложение на компьютерную основу бланковых методик, разработанных для ручного употребления и имеющих хорошо формализованную структуру. В этом случае компьютерной программой обеспечивается автоматическое предъявление испытуемым тестовых заданий, выдаются результаты в привычном для психодиагноста виде, а также гарантируется быстрое получение диагностических результатов и отсутствие ошибок обработки результатов, которые неизбежны при ручных методах расчета выходных показателей объемных тестов. В связи с этим с позиций стандартизации была проведена проверка компьютерных версий методики на ее адекватность традиционному «ручному» аналогу. Реконструкция субъективного семантического пространства в этом подходе производилась с помощью процедур кластерного и факторного анализа,

а также алгоритмов многомерного шкалирования и масштабирования, требующих больших объемов вычислений. Для получения достоверных, эмпирически обоснованных тестовых норм для различных контингентов испытуемых моряков был создан компьютерный банк данных с результатами психодиагностических пилотных исследований, проведенных на базе ООО «Юником Менеджмент Сервис» (Санкт-Петербург), ООО «Арктика», Государственного университета морского и речного флота.

Эмпирическое исследование структуры ПВК и СКЖ плавсостава

Проведено экспертное оценивание путем соответствующих экспертных опросов по выборке, состоящей из 305 моряков (старший комсостав, комсостав, курсанты Морской академии). Все испытуемые одновременно были протестированы основными методиками из рекомендуемого пакета тестов по системе дистанционного психологического тестирования.

Разработана опросная экспертная анкета, в соответствии с которой получены данные оценки эффективности работы каждого из протестированных по пилотному проекту моряков (комсостав) и курсантов.

В экспертных данных отражены следующие ПВК и их характеристики: профессиональная компетентность (наличие знаний, навыков, умений и опыта в основной деятельности); организационная компетентность (умение организовать работу и эффективно управлять командой); стрессоустойчивость (степень адаптации к воздействию экстремальных воздействий); форма по-

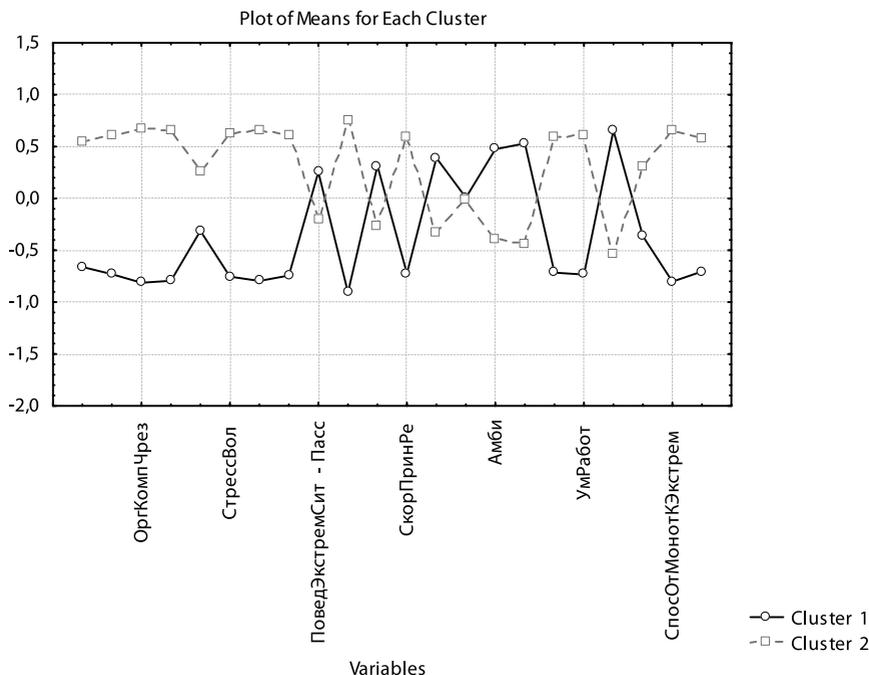


Рис. 1. Профили успешности капитанов

ведения в экстремальных ситуациях; скорость принятия решения; небрежное и/или недобросовестное выполнение своих обязанностей; пренебрежение установленными правилами и инструкциями; амбициозность (потребность в успешности, достижении большего, основанная на повышенных притязаниях к жизни); авторитарность (завышенное стремление к лидерству, стремление максимально подчинить своему влиянию), связанная с такими личностными качествами, как агрессивность, завышенная самооценка; интеллект (способность, обуславливающая успешность адаптации индивида к новым условиям); умственная работоспособность (способность человека к выполнению конкретной умственной

деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности); утомляемость; способность к длительной монотонной деятельности; уровень соответствия занимаемой должности.

Полученные от экспертов оценки характеристик респондентов (капитанов, помощников капитанов и курсантов, обучающихся на капитанов судов дальнего плавания) сведены в файлы для их анализа и сравнения с данными, полученными с помощью методик ПФО.

Сравнение данных по анкете капитанов и курсантов показало, что они отличаются по всем показателям. Капитаны более профессионально компетентны, лучше работают в стрессовой ситуации, меньше пренебрегают уста-

новленными правилами и инструкциями, менее авторитарны, более интеллектуальны. Соответствие должности у капитанов, естественно, значительно выше, но у курсантов также высокие показатели. Сравнение капитанов и старших помощников выявили различия только по утомляемости.

Кроме того, был проведен кластерный анализ экспертных оценок деятельности капитанов (рис. 1). Хотя по всем пунктам анкеты давались достаточно высокие оценки капитанам, но можно видеть, что все капитаны разделились на две группы: более успешных и менее успешных. Тем не менее при проверке значимости различия этих групп по результатам тестирования не было выявлено значимых различий, поэтому в дальнейших исследованиях мы не разделяли группу капитанов.

Для выявления интегральных факторов успешности деятельности капитанов был проведен факторный анализ экспертных данных.

Факторный анализ оценок экспертами капитанов судов дальнего плавания позволил описать системообразующие факторы их деятельности, которые были названы:

- первый фактор — «поведение в экстремальных ситуациях»;
- второй фактор — «соответствие занимаемой должности»;
- третий фактор — «стрессоустойчивость»;
- четвертый фактор — «волевая компонента деятельности»;
- пятый фактор — «способность к монотонной работе».

Первый фактор — *«поведение в экстремальных ситуациях»*. Основную нагрузку несут характеристики, мешаю-

щие справиться с ситуацией: пассивность, дезорганизация, халатность, авторитарность. Эти характеристики (по оценке экспертов) оказались обратно взаимосвязанными со способностью к переключению внимания, продуктивностью и стабильностью деятельности, и положительно с депрессивностью, с низким интеллектом и отсутствием способностей (шкалой В Кеттелла).

Второй фактор — *«соответствие занимаемой должности»* определяется характеристиками: профессиональная компетентность, организационная компетентность, умение организовать работу в чрезвычайных ситуациях, интеллектуальная компонента стрессоустойчивости, соответствие должности. Эти характеристики оказались взаимосвязаны.

Третий фактор — *«стрессоустойчивость»* содержит все показатели стрессоустойчивости — эмоциональный стресс, коммуникативный стресс, интеллектуальный стресс, целенаправленную активность в экстремальной ситуации. Эти характеристики оказались взаимосвязаны — коммуникативный и интеллектуальный стресс отрицательно связаны со шкалой «воспринимающий тип» методики «Профиль состояний», коммуникативный стресс положительно взаимосвязан со шкалой «сенсорный тип» этой методики. Это означает, что воспринимающему типу сложнее справиться со стрессом, так как эти люди, скорее, любят импровизацию, не контролируют жизнь, многое делают в последний момент, и, наоборот, люди сенсорного типа реалистичны, ориентируются на практический опыт, им легче справиться со стрессом. Стрессоустойчивость оказалась положитель-

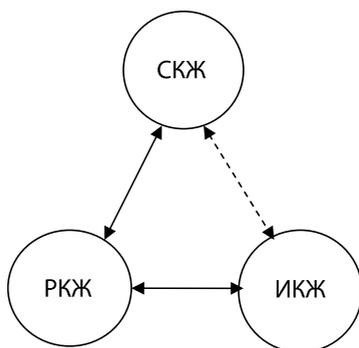


Рис. 2. Корреляционная плеяда СКЖ (пунктирной линией обозначены обратные корреляционные взаимосвязи, а непрерывной — прямые)

но связана с жесткостью и твердостью по Кеттеллу.

Четвертый фактор — «*волевая компонента деятельности*» определяется адаптацией к воздействию экстремальных факторов с помощью волевых качеств, на отрицательном полюсе фактора пренебрежение обязанностями и амбициозность. Амбициозность взаимосвязана с высокой самодостаточностью [Кеттелл Q2].

Пятый — «*способность к монотонной работе*». В этот фактор входит лишь одна характеристика — способность к монотонной работе, которая обратно связана с «обязательностью» (шкала G Кеттелла) и положительно с работоспособностью и стабильностью в условиях монотонии (по Крепелину).

Анализ данных тестирования плавсостава и курсантов

1. Исследовались взаимосвязи между профессионально важными качествами и показателями субъективного качества жизни. Обнаружены взаимосвязи между реальным, идеальным и субъективным качеством жизни как мерой отклонения оценок реального каче-

ства жизни от оценок идеального качества жизни.

Оценки реального качества жизни (КЖ) положительно взаимосвязаны с оценками идеального КЖ и с СКЖ; оценки идеального КЖ отрицательно взаимосвязаны с СКЖ. Этот результат объясняется тем, что при высоких запросах респондентов они не удовлетворены тем, что имеют.

Какие же профессионально важные качества взаимосвязаны с восприятием качества жизни и с представлениями об идеальном качестве жизни? Выявлены взаимосвязи со стилями личности (опросник Майерс-Бригс). Оказалось, что это экстраверсия — чем она выше, тем выше оцениваются как реальное КЖ, так идеальное (рис. 3). Этот факт можно объяснить взаимосвязями внутри показателей качества жизни, которые были описаны выше. Высокие значения экстраверсии соответствуют не только высоким оценкам реального качества их жизни, но и высоким (возможно, завышенным) запросам к идеальному качеству жизни. Но в результате высоких оценок идеального КЖ обнаруживается значимая отри-

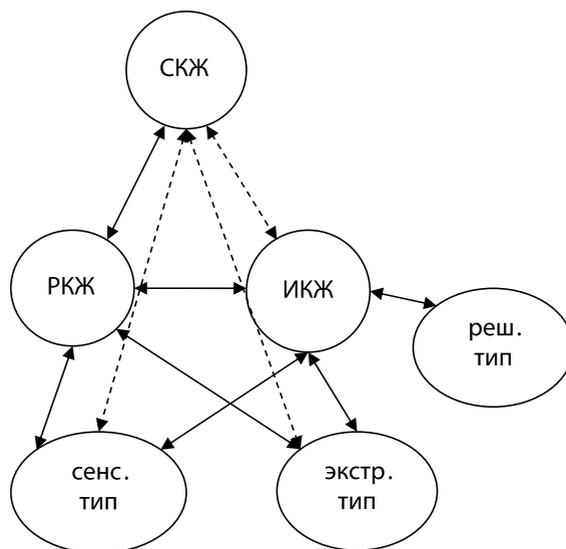


Рис. 3. Взаимосвязь типов личности и СКЖ

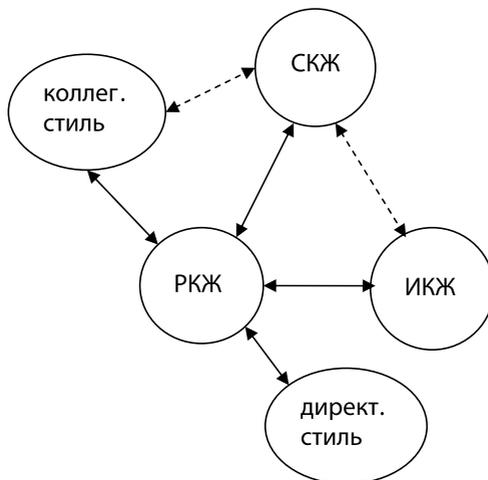


Рис. 4. Взаимосвязь стилей руководства с СКЖ

цательная взаимосвязь экстраверсии с СКЖ. Сенсорный тип связан прямо с ИКЖ и РКЖ; решающий тип имеет положительную связь с ИКЖ и обратную с СКЖ.

Выявлены взаимосвязи со стилями поведения (опросник Майерс-Бригс) и стилями руководства коллективом (опросник Журавлева). Директивный стиль руководства связан с реальным

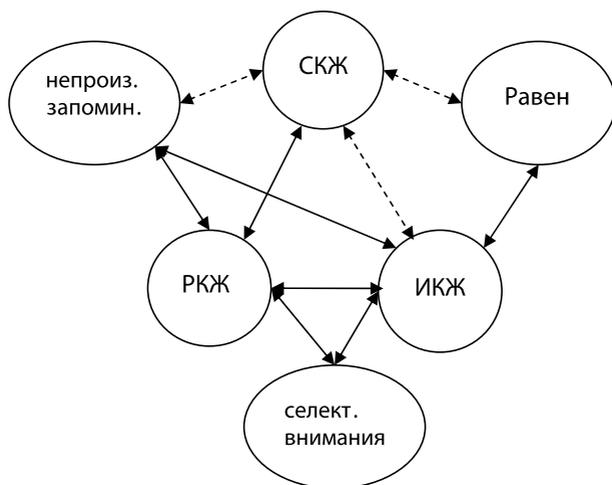


Рис. 5. Корреляционная плеяда когнитивных показателей и СКЖ

КЖ; коллегиальный тип — со всеми показателями качества жизни — с идеальным КЖ, РКЖ и СКЖ, причем связь с СКЖ — отрицательная.

Обнаружены также значимые взаимосвязи некоторых когнитивных показателей с ИКЖ, РКЖ и СКЖ, так, показатель селективности внимания положительно связан с РКЖ и ИКЖ, фактор умственной энергии (фактор G по Равену) имеет положительную взаимосвязь с ИКЖ и отрицательную с СКЖ.

Обращает на себя внимание тот факт, что положительная связь личностных характеристик с ИКЖ соответствует отрицательной взаимосвязи с СКЖ, а положительная связь одновременно с двумя показателями — ИКЖ и РКЖ — в большинстве случаев не соответствует какой-либо значимой взаимосвязи с СКЖ.

Следует отметить, что отличительной особенностью всех случаев является наличие положительных взаимосвязей личностных характеристик с пока-

зателями идеального и реального качества жизни и отрицательной — с показателем субъективного качества жизни.

Анализ многочисленных исследований показал, что отрицательная взаимосвязь СКЖ с РКЖ, ИКЖ и другими характеристиками присуща только системам с признаками закрытости и является отличительной чертой закрытых систем.

2. Проведено сравнение групп по критерию Манна-Уитни, а также по критерию Крускалла — Уоллиса.

Выявлялись значимые различия в выраженности шкал методик ПФО капитанов, помощников капитанов и курсантов с помощью критерия Манна — Уитни. Не обнаружены значимые различия в выраженности шкал методик ПФО капитанов и помощников капитанов.

Обнаружены значимые различия в выраженности шкал методик ПФО капитанов и курсантов, обучающихся на капитанов судов дальнего плавания:

– у капитанов лучше зрительная память, а также выше уровень знания правил орфографии, они чувствительны к ошибкам в написании слов при любых видах работы с текстовым материалом (методика «Правописание»);

– курсанты более радикальны и прогрессивны (шкала Q1 Кеттелла);

– курсанты относятся к воспринимающему типу, предпочитают оставаться открытыми для нового опыта, доверяя своей способности адаптироваться к изменениям. Они ориентированы на процесс, любят импровизацию, испытывают стресс от внешних ограничений. Многие делают в последний момент;

– капитаны — относятся, скорее, к созерцательному типу;

– курсанты недооценивают временные отрезки. Любые воздействия, провоцирующие напряжение, тревогу, приводят к ускорению счета и соответственно недооценке длительности временного отрезка в ходе тестирования;

– курсанты быстрее переключают внимание;

– курсанты менее уверены в себе;

– у капитанов более высокий уровень «избегания риска», они более осторожны и рассудительны, стремятся к максимальной личной безопасности, опасаются телесных повреждений, избегают риска, неизвестности;

– у капитанов селективность внимания выше, что характеризует их способность оперативно дифференцировать воспринимаемую и перерабатываемую информацию по заданным признакам. У них более развиты темповые и точностные характеристики при выполнении задачи отнесения стимульной информации к определенной

категории;

– среди курсантов больше предпочитающих либеральный тип руководства. Панибратство в отношениях, согласие с мнением подчиненных, переходящее в безответственность, обязанности не распределены, оценки труда субъективны, основаны на внешних впечатлениях, без основательного анализа;

– непроизвольное запоминание выше у капитанов (тест «Числовые ряды»);

– у капитанов лучше развиты навыки отыскивания закономерностей, используемых для построения числовых рядов, они лучше знают законы построения тестовых рядов. Причиной большого количества ошибок курсантов, вероятно, послужили излишняя поспешность, невнимательность или недостаточно высокий уровень развития абстрактно-логического мышления.

Таким образом, сравнение групп капитанов, помощников капитанов и курсантов показало, что по многим характеристикам, особенно по личностным, не выявлено значимого различия. Однако по когнитивным тестам курсанты часто показывают более высокие значения или меньшие временные показатели при выполнении тестов. Например, по методике «Сложные аналогии» курсанты показали лучший результат, а в тесте Равена тратят меньше времени на его выполнение. Это можно объяснить тем, что курсанты учатся в настоящее время, ежедневно происходит тренировка и развитие их мыслительных процессов. Возможно, стоит периодически проводить тренинги на развитие мыслительной деятельности с составом.

Выводы

Анализ данных экспертного оценивания показал адекватность выбора характеристик деятельности плавсостава, выбранных для оценки экспертами. Реконструированные факторы деятельности оказались взаимосвязаны со шкалами методик, входящих в состав разработанной нами системы «ПДС ЮНИПРО».

В процессе тестирования методики проверялись на надежность и валидность, в связи с этим была проведена коррекция нормативной базы в соответствии с изучаемой профессиональной деятельностью. Таким образом, проведенными исследованиями была подтверждена возможность применения отобранного и рекомендуемого пакета тестов для психологического обследования (тестирования) моряков в связи с их соответствием психометрическим требованиям по критериям достоверности, надежности, валидности и репрезентативности.

Анализ многочисленных исследований показал, что отрицательная взаимосвязь СКЖ с РКЖ, ИКЖ и другими характеристиками присуща только системам с признаками закрытости, то есть является отличительной чертой закрытых систем. Этот факт позволит построить систему коррекционных мер при переходе из закрытой в открытую систему функционирования.

Система дистанционного психологического тестирования позволяет обеспечить объективность (независимость от влияния на результаты подготовки психологических заключений), освобождает от необходимости иметь профессиональных психологов в каждой

крюинговой компании (экономит значительные средства), обеспечить профессиональное качество привлекаемого для расшифровки и подготовки психологических заключений психолога-диагноста.

Созданная и предлагаемая к внедрению в практику система непосредственного и дистанционного психологического тестирования с использованием методических и инструментальных средств «ПДС ЮНИПРО» может использоваться не только в решении задач профессионального отбора моряков с целью оценки их психофизиологической пригодности к работе на судах компании, но и как средство: мониторинга за психологическим состоянием людей, находящихся в системах различной степени закрытости в период обучения, работы; для выработки предупредительно-профилактических мероприятий; для психологического сопровождения процесса обучения, переподготовки и функциональной реабилитации, при расследовании аварийных ситуаций; при решении ряда специфических задач по психологическому сопровождению профессиональной деятельности членов экипажей морских судов при работе в районах пиратской и террористической угрозы, психологическому сопровождению работающих в труднодоступных местах, а также осужденных.

Литература

1. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М., 2006.
2. Бодров В.А., Обознов А.А., Турзин П.С. Информационный стресс в операторской деятельности // Психологический журнал. 1998. Т. 19. № 5.

3. *Веселков А.Ф., Мирошник Е.В.* Оценка уровня адаптации сотрудника в профессиональной среде // Оценка и развитие персонала. 2003. № 8. С. 50–60.

4. *Дикая Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М., 2003.

5. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2005.

6. *Иванова Е.М.* Психология профессиональной деятельности. М.: ПерСЭ, 2011.

7. *Савченко Т.Н., Головина Г.М.* Проблема качества жизни в трудовой деятельности // Прикладная юридическая психология. 2010. № 1. С. 32–51.

8. *Савченко Т.Н.* Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом в структуре качества жизни // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики: труды Ин-та психологии РАН / отв. ред. В.А. Бодров и А.Л. Журавлев. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2012. С. 106–127.

9. *Рябов В.Б.* Концептуальные модели и их использование в прикладных инженерно-психологических и эргономических исследованиях // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 6 / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2014. С. 307–324.

ФЕНОМЕН СКАНДАЛА КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА

В. А. Соснин

Аннотация: основная цель статьи — дать понимание феномена скандала как формы социального конфликта. Актуальность этой темы определяется тем, что скандалы в современной российской политической практике имеют широкое распространение, но понимание данного феномена с позиций социальной психологии в отечественной психологической литературе недостаточно раскрыто и слабо профессионально от-refлексировано.

В статье феномен скандала как форма (или вид) конфликта рассмотрен с позиций именно социальной психологии, обозначены также представления социологов о проблеме скандала. Выделены психологические детерминанты скандала как специфического социально-психологического феномена. Проанализированы деструктивные и конструктивные функции скандала как формы конфликта. Описаны возможные способы

управления скандалом в современных социально-политических и социально-психологических условиях. В связи с этим представлена матрица понимания феномена конфликта, известная в социальной психологии и основанная на двух видах ориентации: на достижение своих интересов и интересов партнеров по взаимодействию. Эта схема помогает определять эффективные способы управления конфликтом (скандалом). Работа имеет прикладной характер — раскрыть понимание скандала, выделить его специфику и дать специалистам возможные пути управления им с социально-психологических позиций.

Ключевые слова: социальная психология, социология, скандал, конфликт, детерминанты, деструктивные и конструктивные функции, управление, восприятие, личность, ценности, взаимодействие, влияние.