

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА И ПРОБЛЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ВИДАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

© 2019г. Ю.В. Бессонова *, А.А. Обознов**

**Кандидат психологических наук, научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г.Москва
E-mail: farandi@mail.ru*

***Доктор психологических наук, главный научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г.Москва;
E-mail: aao46@mail.ru*

В статье представлены результаты теоретического обоснования и эмпирического исследования роли профессионального менталитета в обеспечении надежности профессиональной деятельности в экстремальных условиях. Показано, что экспертная оценка профессиональной успешности по формальным критериям не отражает особенности профессионального менталитета специалистов и, тем самым, не может оценивать профессиональную надежность и потенциальные риски по человеческому фактору. Объективная оценка надежности (по количеству взысканий, пропусков работы и т.п.), напротив, тесно связана, с одной стороны, с профессиональной успешностью,

¹ Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2019-0001" Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций.

обеспечивая возможность достижения высоких результатов в работе, а с другой стороны — с характеристиками профессионального менталитета специалистов, представляющего оценочный «фильтр» при принятии профессиональных решений в ситуациях неопределенности, особенно свойственных именно экстремальной деятельности. Профессиональный менталитет (в частности, его ценностно-мотивационный компонент) играет существенную роль в обеспечении надежности деятельности специалистов в экстремальных условиях, что, в свою очередь, сказывается на обеспечении успешности и результативности профессиональной деятельности. Формирование, поддержание и проявление адекватного требованиям экстремальной деятельности профессионального менталитета теснейшим образом взаимосвязано с особенностями организационной культуры безопасности в подразделениях. Установлены существенные отличия в ценностно-мотивационной компоненте профессионального менталитета при сравнении работающих пожарных и учащихся по специальности. Мотивы, установки и представления начинающих специалистов претерпевают содержательные изменения, отражая особенности каждого этапа профессионализации — обучения, становления, проявления в профессии. Формирование адекватной профессиональной ментальности представляет собой длительный процесс, окончательное становление наиболее адекватных требованиям профессии установок, представлений и пр. происходит не ранее, чем к 7 годам службы. Также отражены некоторые тенденции формирования профессионального менталитета на выборке из 154 пожарных-спасателей.

Ключевые слова: профессиональный менталитет, культура безопасности, надежность профессиональной деятельности, успешность, спасатели, пожарные, становление профессионала.

Профессиональный менталитет и культура безопасности, понимаемая на уровне организации, коллектива и личности отдельного работника, признается основой управления рисками по человеческому фактору. В руководящих документах практически всех отраслей, регулирующих деятельность потенциально опасных человеко-машинных комплексов, прописаны требования к культуре безопасности как всей организации, так и отдельных работников.

Международной ассоциацией воздушного транспорта (International Air Transport Association, сокр. IATA) позитивная культура безопасности является предпосылкой успешного и эффективного внедрения Системы управления безопасностью полетов (SMS). Разработанная IATA методика I-ASC позволяет выявить и оценить

авиационную культуру безопасности во всех организационных подразделениях авиакомпании. Методика включает 5 ключевых элементов, ядром выступают свойства профессионального менталитета (ответственность, вовлеченность, осведомленность, личное участие в инициативах), доминирующего в компании и влияющего на всех ее членов.²

С целью снижения травматизма в марте 2004 г. в США был проведен Саммит по безопасности жизнедеятельности пожарных, чтобы рассмотреть необходимость изменений в пожарной и аварийных службах. Решения Саммита были зафиксированы в виде государственной программы «16 инициатив по безопасности жизнедеятельности»³ и Национальной инициативы по изменению культуры безопасности⁴. Ключевым фактором повышения безопасности признаны изменения культуры безопасности и профессионального менталитета в пожарной службе, которые отражаются в поведении сотрудников, отношениях и действиях на станции и за ее пределами, а также на месте пожара. Необходимость изменений связана, в первую очередь, изменением персональных ценностей и ценностей организации (приоритет безопасности), а также с принятием личной и организационной ответственности за здоровье и безопасность, изменением системы руководства, контроля и расследования происшествий, менеджмента рисков и расстановки приоритетов («риск допустим только тогда, когда есть реальная возможность спасти чью-то жизнь, а не имущество»).

По всей видимости, наиболее проработана проблема культуры безопасности и профессионального менталитета в атомной энергетике. Одной из первых работ, привлечших внимание научного сообщества к проблеме культуры безопасности в условиях техногенного риска, была, по всей видимости, статья академика В.А. Легасова (1987). Активная разработка понятия культуры безопасности началась после аварии на Чернобыльской атомной электростанции и получила развитие в докладах

² <https://www.iata.org/services/safety-flight-operations/pages/i-asc.aspx>.

³ <https://www.everyonegoeshome.com/>

⁴ NSCCI, <https://www.ffsafetyculture.org/>

Международной консультативной группой по ядерной безопасности (International Nuclear Safety Advisory Group — INSAG), входящей в Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). В докладе INSAG-1 (1986) при расследовании причин аварии на Чернобыльской АЭС в качестве комплексного человеческого фактора, объединяющего ценностно-мотивационные установки персонала и его действия, прозвучало понятие «культуры ядерной безопасности» (nuclear safety culture). Хотя не было дано ее определения, но была сформулирована необходимость ее создания и пути развития. В 1991 году в докладе INSAG-4, МАГАТЭ предложил определение культуры безопасности и обосновал необходимость разработать способов ее оценки. Ключевыми положениями для понимания культуры безопасности являются представление о приоритете безопасности, превосходящей при необходимости фактор производства и соблюдение графика работ; особое «вопрошающее» отношение к безопасности («A questioning attitude»: человек постоянно испытывает заинтересованность в решении вопроса «Как повысить безопасность?»); распространение культуры безопасности на всех вовлеченных лиц («высший уровень безопасности достигается только тогда, когда каждый стремится к общей цели»); расширение ответственных за безопасность станции лиц на законодательном, эксплуатирующей, регулирующем, поддерживающем уровне — т.е. на тех, «кто проектировал, строил, вводил в эксплуатацию станцию, инженерно-технические общества, правительственные организации, ответственные за регулирование, и тех, кто отвечает за исследования» (там же, стр.4).

При разработке проблемы культуры безопасности как должном отношении к исполняемой работе, системе ценностей и норм профессиональных действий возникла проблема профессионального менталитета как фактора безопасности. При анализе причин аварии на АЭС Три Майл-Айленд (Three Mile Island Accident) в одном из основных отчетов, подготовленных Президентской комиссией под председательством Джона Кемени (John G. Kemeny) подчеркивается в качестве основной причины роль менталитета проектировщиков станции и операторов диспетчерской. Дж.Кемени

отмечает, что действия, предпринятые операторами, были «неуместными», но что работники работали в соответствии с процедурами и инструкциями, которым они должны были следовать. Причины лежали исключительно в области, не регламентированной инструкциями — самоуспокоенности, замалчивании симптомов предшествующего инцидента, чрезмерной уверенности в автоматических средствах защиты и пр.

В 2012 году уже Независимая комиссия по расследованию аварии на АЭС Фукусима (NAIIC) отмечает, что причины аварии и последствия были предсказуемы. Министерство экономики, торговли и промышленности Японии столкнулось с внутренним конфликтом интересов как правительственное учреждение, отвечающее за регулирование и продвижение атомной энергетики. 12 октября 2012 года Токийская электроэнергетическая компания ТЕРСО впервые признала, что не предприняла необходимых мер из-за боязни возбуждения судебных процессов или протестов против своих атомных станций. Несмотря на прошедшие четверть века с аварии на ЧАЭС и многочисленные внедренные рекомендации МАГАТЭ по формированию культуре безопасности, проблемы в усугублении последствий аварии лежат еще глубже — в национальном менталитете: «Что мы должны допустить - очень болезненно - это то, что эта катастрофа носит клеймо «сделано в Японии». Ее фундаментальные причины должны искаться в глубоких корнях японской культуры: в нашей покорности на уровне рефлекса, нашем нежелании ставить под сомнение указания начальства, нашему рвению исполнять инструкции, нашему коллективизму и нашей сдержанности» - отмечает председатель комиссии NAIIC К. Kurokawa (2012).

При существующей технологии формирования стратегической и тактической культуры безопасности тем не менее Международное агентство по атомной энергетика призывает различать культуру безопасности и профессиональный менталитет, формирующийся на основе культуры безопасности, принятой в организации, и национального менталитета, привносимого извне: «в проекты строительства АЭС вовлекаются представители различных национальностей, языков, культур, обычаев,

ценностей, религий и традиций, влияющих на становление культуры безопасности» и «подготовка многонациональных команд более ресурсоемка с точки зрения достижения оптимальной работы команды» (цит.по: Халецкая, 2014).

Культура безопасности, являясь частью организационной культуры, в формулировке INSAG-4 (1991) и действующих в РФ основных требованиях к безопасности НП-001-15 «Общие положения безопасности атомных станций» определяется как *набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности АС, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью.* В формулировке ГОСТ Р 8.565-2014: *квалификационная и психологическая подготовленность всех лиц, связанных с работой АС, при которой обеспечение безопасности АС является приоритетной целью и внутренней потребностью, приводящей к самоосознанию ответственности и к самоконтролю при выполнении всех работ, влияющих на безопасность.* Приведенные формулировки сводят понимание культуры безопасности к системе подготовки и организации: правилам и особенностям деятельности, организационным процессам и феноменам, ценностным приоритетам и нормам поведения, регламентированным нормативными документами и прописанными в инструкциях.

Менталитет представляет собой *«мироощущение, мировосприятие, формирующееся на глубоком психическом уровне индивидуального или коллективного сознания, возникает в недрах культуры, традиций, социальных институтов, среды обитания человека и представляет собой совокупность психологических, поведенческих установок индивида или социальной группы. Это присущая индивиду или определенной социальной общности совокупность специфического склада мышления и чувств, ценностных ориентаций и установок, представлений о мире и о себе, верований, мнений, предрассудков. Менталитет формирует соответствующую культурную картину мира и в значительной степени определяет образ жизни, поведение человека и форму отношений*

между людьми» (Кононенко, 2003). В условиях штатной деятельности индивидуальные и групповые различия нивелируются под влиянием предписанного нормативными документами алгоритма действий и культуры безопасности. Профессиональный менталитет как мировосприятие определенной социальной (профессиональной) группы проявляется в условиях затрудненной деятельности, ситуации неопределенности, в нештатных ситуациях, когда отсутствует регламентация правильных действий, и при принятии решений специалист ориентируется на то, что имплицитно считает правильным в данных условиях, поэтому так велика роль менталитета в обеспечении безопасности на потенциально опасных технических объектах.

В другой отрасли народного хозяйства, в авиации, Международная ассоциация воздушного транспорта (International Air Transport Association – сокр. IATA) включает понятие менталитета как составной части культуры безопасности, трактуя как *«продукт индивидуальных и групповых ценностей, установок, восприятий, компетенций и моделей поведения, которые могут определить приверженность, а также стиль и мастерство системы менеджмента здоровья и безопасности в организации»* .

Доказано, что адекватный менталитет профессионала, особенно в профессиях экстремального профиля деятельности, является критическим ресурсом как для показателей, связанных с производственной безопасностью (уровнем травматизма), так и для эффективности труда, а также для поддержания психологического благополучия и боевого духа членов команды (Пономаренко, 2006; Christian et al., 2009 , Nahrgang et al., 2011, Taylor et al., 2019 и др.).

Сформированный профессиональный менталитет также ассоциируется с большей увлеченностью работой, удовлетворенностью трудом и высокой личной ответственностью, как показано на примере педагогов (Anghelache, 2015).

Профессиональный менталитет рассматривается в качестве фактора, препятствующего развитию неблагоприятных психических состояний в труде, в

частности, профессионального выгорания и стресса (Nahrgang et al., 2011; Taylor et al., 2019; Schaufeli et al., 2008; Броневицкий, 2002).

Анализ затраченного рабочего времени свидетельствует об оптимальном балансе производительности труда и установления позитивных отношений с клиентами у кассиров при сформированном профессиональном менталитете и адекватном требованиям профессии представлении о должном отношении к работе и должностным обязанностям (Bernard, 2007).

Л.Сехан и А.Мантовани (2015) пишут про специфический профессиональный менталитет сотрудников нейрохирургических бригад как необходимое условие безопасности проведения операций. Отмечая групповой характер деятельности, авторы выделяют несколько критичных требований к профессиональному менталитету - прежде всего, совокупность установок, характеризующих отношение к работе: нацеленность на работу в команде, доверие членам группы, личная ответственность каждого за результат и пр.

В рамках этого же исследования, Э.Мичинова с соавт. (2014) сформулировала перечень поведенческих маркеров для оценки нейрохирургических нетехнических навыков (BMS-NNTS) хирургов как проявление внешне наблюдаемой в деятельности стороны профессионального менталитета нейрохирургов. Авторы особо подчеркивают, что разработанная ими система поведенческих маркеров отражает не уровень квалификации, обученности или технических навыков, но является критерием оценки отношения к работе, ситуационной осведомленности, особенностей взаимодействия в бригаде и — имплицитных установок самих хирургов. В обеих работах подчеркивается необходимость включения членов хирургических бригад в рабочую среду для усвоения специфически профессиональных ценностных норм и их поведенческих коррелятов, а также длительность времени для формирования устойчивого профессионального отношения.

Следует отметить, что большинство исследований тех или иных проявлений профессионального менталитета сосредоточены в областях профессиональной деятельности, связанных с высоким уровнем персональной ответственности и цены деятельности, предъявляющих повышенные требования к специалисту, его личностной и функциональной надежности.

Проявления профессионального менталитета выступают предметом исследований для оценки степени его сформированности и соответствия профессиональным требованиям. В предыдущих работах мы отмечали, что в соответствии с более широким родовым понятием «менталитета» профессиональный менталитет также представляется многофакторным психологическим конструктом, объединяющим когнитивные представления, поведенческие стереотипы, эмоциональное отношение к профессии, а также ценности и установки личности в профессии (Обознов, Бессонова, 2018).

Исследований по словосочетанию «профессиональный менталитет» как самостоятельной области научного поиска в настоящее время немного. В зарубежной литературе наиболее распространенным является представление о должном отношении к работе, и основные исследования сосредоточены в области изучения ценностей, представлений, установок в отношении работы. Исследования иных компонентов менталитета (когнитивных, эмоциональных, поведенческих) относительно немного. В настоящее время является дискуссионным вопрос, включать ли поведенческий компонент в структуру профессионального менталитета? Мы придерживаемся точки зрения, что такое включение обосновано, во-первых, включением проявляемых в разных видах активности ценностей, отношений и установок как отражения мировоззрения, «характера ума» при изучении более общего, родового понятия «менталитета» (Кононенко, 2003). Во-вторых, отмечаемой в ряде исследований спецификой профессионального поведения, несводимой к компетенциям и проявляемой во взаимоотношениях с окружающими (в качестве примера можно привести феномен профессиональной деформации).

В качестве примеров исследований в области всех компонентов (когнитивного, мотивационного, эмоционального, поведенческого) профессионального менталитета можно считать известный эксперимент В.А. Пономаренко по направленному формированию летных профессионально-важных качеств у группы курсантов летного училища (Пономаренко, 2004). Исследователи целенаправленно строили образ полета у будущих летчиков по методике опорных точек, «ситуация потребовала принципиально изменить (в экспериментальной группе) мотивационную суть воспитательной работы» (там же, с. 242). В.А. Пономаренко подчеркивает важность персонализации обучения в опасной профессии и то, что суть профессии летчика (в нашей интерпретации - профессиональный менталитет, писанные и неписанные правила, имплицитные установки) передается в процессе живого общения с наиболее авторитетными профессионалами. Обучение было перестроено таким образом, чтобы курсанты погружались сразу в профессиональную среду и впитывали менталитет наиболее опытных летчиков: обучение у лучших из лучших летчиков-героев, сразу на боевых самолетах, получение из первых уст самых полных сведений о самолетах, на которых им после училища предстояло летать.

Ранние эксперименты по изучению умственной деятельности летчика показали, что в 60 % случаев он ориентируется на косвенные несигнализируемые признаки, не предусмотренные никакой технической документацией. Летчик должен чувствовать машину, разговаривать с ней и обладать особым отношением к небу и профессии. Автор подчеркивает, что «летная подготовка кроме своей профессиональной цели исполняет особую сверхзадачу: формирует доминирующее над всем новое жизненное пространство» (там же, с.128). Проведенный автором эксперимент можно считать направленным не только и не столько на формирование профессионально-важных качеств, сколько на формирование профессионального менталитета: «Изучая культурное развитие курсантов, их направленность, структуру потребностей за первые полгода учебы, мы убедились в их духовной ущемленности. ... Целью эксперимента было формирование души будущего

летчика» (там же, с. 243). Результаты эксперимента, направленные на изменение формы обучения, резко повысили успеваемость и снизили отчисляемость курсантов.

Отдельной областью исследований профессионального менталитета может выступать изучение профессиональной деформации личности («профессиональные деструкции» по Э.Ф. Зееру, «профессиональные искажения», «закон инструмента» по А.Каплану, «молоток Маслоу», «профессиональный психоз» по Д.Дьюи и т.п.). В самом общем случае, под профессиональными деформациями понимают перенос отношений с клиентами, идей, профессионально-специфичной терминологии или поведения из области профессиональной деятельности на повседневное, вне-профессиональное взаимодействие в социуме. Хотя феномен профессиональной деформации изучается обычно в негативном аспекте, он представляет собой прекрасный пример перестройки когнитивной сферы и поведенческих стереотипов под влиянием профессиональной активности, а также смены приоритетов, предпочтений, интерпретаций и установок при восприятии действительности. Стоит подчеркнуть, во-первых, что феномен профессиональной деформации стоит рассматривать именно как крайнее, утрированное проявление профессионального менталитета, в пользу чего говорят следующие аргументы, в частности: «...профессор Дьюи не использует слово «психоз» в психиатрическом смысле; оно относится просто к ярко выраженному *характеру ума*» (Burke, 1954, р. 49.). Механизмом формирования профессиональной деформации является именно феномен группового мышления и интериоризации требований, предъявляемых к человеку конкретной организацией или его профессиональной ролью. С.Г. Геллерштейн еще в 1930е годы писал, что «Сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются» (цит. по: Зеер, 2003, с.197). Во-вторых, в работах по проблеме профессиональной деформации отмечается важный для целей нашего исследования факт, что инвариантные особенности

личности и поведения, наблюдаемые у большей части работников со стажем развиваются под влиянием не только труда, но и возраста, длительности пребывания в профессии (Безносков, 2004; Кузнецова, Тенюшев, 2007). В-третьих, профессиональные деформации представляют собой комплексные изменения, охватывающие все аспекты проявления менталитета специалиста — когнитивной сферы, личностных качеств, поведения, способов общения, стереотипов восприятия, ценностей и т.п. (Polyakova, 2014).

Еще одной особенностью, выявленной вначале при исследовании профессиональных деформаций и впоследствии подтвержденной на позитивных проявлениях профессионального менталитета, является установленный интересный факт сходства профессионального менталитета у наиболее опытных и успешных специалистов. Таково, к примеру, сходство общепрофессиональных деформаций по Е.И. Рогову (1994), С.П. Безноскову (2004): учителя, преподающие разные предметы, хотя и работающие в разных учебных заведениях и по разным технологиям, становятся похожими друг на друга. Сравнительный анализ профессиограмм и требований к специалистам, по всей видимости, позволит выявить аналогичные общепрофессиональные, типологические, специальные профессиональные и личностные позитивные аспекты менталитета. Сформировавшийся профессионал, вне зависимости от вида деятельности, должен обладать сходной иерархией ценностей, установок, стратегий поведения и т.п., обуславливающих надежную, безопасную и эффективную трудовую деятельность. В равной мере, предъявляя требования к врачу, учителю, полицейскому и т.п., профессиограммы описывают его как ответственного, увлеченного, преданного интересам организации, нацеленного на повышение профессиональных знаний и мастерства и т.д. и т.п. — указанные требования отражают не столько уровень квалификации и компетенций (что есть «дело наживное»), сколько ценностно-отношенческий уровень, уровень сформированности личности профессионала.

Сходные параллели можно обнаружить применительно к представителям профессий экстремального профиля. В качестве примера приведем ряд исследований.

Дж. Тейлор с соавт. (2019) была разработана и валидизирована шкала оценки рабочего климата безопасности в подразделениях службы пожаротушения США как часть методики оценки организационной культуры безопасности пожарной службы (FOCUS). Для составления шкалы применялся метод опроса экспертов (N=123 наиболее опытных пожарных), валидизация происходила на выборке 615 подстанций и 8575 пожарных, культура безопасности оценивалась по уровню травматизма и соблюдению техники безопасности. Проблема, поставленная перед исследователями, состоит в том, что существующая в пожарной службе США культура безопасности позволяет пожарным чувствовать себя оправданными при нарушении требования безопасности, если они воспринимаются как нарушения при достижении более важной миссии, и прославляет личный риск. В культуре безопасности наблюдается ориентация на авторитет сверстников, организационная солидарность и имидж, в настоящее время предполагающие пренебрежение средствами респираторной защиты, ремней безопасности и т.п. ради бравады (Maglio et al., 2016). Проблема усугубляется еще и тем, что из 1,2 млн. пожарных 815 тыс. являются нештатными добровольцами, слабо подверженными формальным организационным воздействиям, но сильно зависящими от неформальной культуры в командах.

При изучении климата безопасности как измеримого, операционализируемого аспекта организационной культуры безопасности, среди неписаных норм и правил, общих ценностей, базовых установок и положений, отношений к тем или иным аспектам работы авторами особо подчеркивается наиболее измеряемый показатель — неявные правила и представления о способах поведения, которые ожидаются, поддерживаются и вознаграждаются на рабочем месте (Schneider et al., 2013). Отличия от формальных, предписанных требований не позволяют свести указанные показатели к организационной культуре. Более того, обнаруженная контекстность климата безопасности, привязка к

определенным рабочим условиям, социальным взаимодействиям, уникальным профессиональным требованиям и рискам (Keyser, Payne, 2018) вносит определенные методические сложности в измерение культуры (и климата) безопасности — необходимость адаптации методик под конкретные рабочие условия и контекст (а), оценки в пределах одной социальной группы (команды, станции, подразделения и т.п.).

Тем не менее, несмотря на многообразие аспектов изучаемого понятия и его контекстуальность, авторами подчеркивается важность формирования профессионального менталитета для безопасности и эффективности работы в опасных условиях. Интерпретация социальных норм и требований происходит индивидуально, при этом важна роль личной осмысленности и осведомленности, но в процессе социального взаимодействия, внутригрупповых процессов и — обязательно — поощрения тех или иных форм поведения (Griffin, Curcuruto, 2016).

Несмотря на предполагаемые различия в климате безопасности в отдельных подразделениях пожарной службы, результаты в обследованных 130 подразделениях показали высокую согласованность. Кроме того, при разном уровне рабочей нагрузки и травматизма на подстанциях, более опытные работники вне зависимости от станции лучше справлялись с профессиональными рисками и опасностями, а также с когнитивными, эмоциональными и физическими требованиями деятельности. Эти опытные работники обладали сходным отношением к работе с преобладанием личной ответственности, вниманием к сотрудникам, доверием руководству и технике, высоким уровнем уверенности, приоритете ценности безопасности, стремлении не допустить травматизма ради экономии или достижения результата, а также высокими требованиями к системе контроля и организации.

К. Уайт с соавт. (2016) провела исследование убеждений и установок в отношении безопасности среди сотрудников электроэнергетических подстанций. Показано, что количество происшествий и несчастных случаев статистически ниже у более опытных специалистов, разделяющих неписаные нормы культуры безопасности. К таким

убеждениям относились: преимущества в обеспечении безопасности (например, личная безопасность себя и коллег), недостатки (например, неудобства для клиента / клиентов и рабочая нагрузка), значимые лица (например, руководители, коллеги по работе, клиенты), трудности и препятствия (например, время работ и стоимость оборудования) и фасилитаторы (например, обучение и знания, доступность оборудования) обеспечения безопасности.

Относительно сроков формирования профессионального менталитета в литературе отсутствуют экспериментально подтвержденные специальные исследования, однако обзор работ, посвященных профессиональному менталитету, свидетельствует о существенных различиях именно полярных возрастных групп. Отсюда можно предположить, что формирование профессионального менталитета представляет собой пролонгированный процесс.

Так, В. Ангелаш (Anghelache, 2015), сравнивая студентов, обучающихся по педагогическим специальностям, молодых и опытных педагогов, отмечает, что профессиональная идентичность и ключевые особенности профессионального менталитета выявляются в группе работников старше 30 лет.

А.А. Коломейски и Т. Коломейски (2014) изучали установки и профессиональный менталитет учителей с помощью методики The Work Mentality Questionnaire (Constantin, 2004), позволяющей дифференцировать три компонента профессионального менталитета: общий профессиональный менталитет, профессиональные достижения и профессиональные трудности. Авторами на выборке из 575 человек получены данные, во-первых, о достоверных отличиях менталитета новичков и опытных учителей (старше 38 лет, стаж не менее 15 лет), и, во-вторых, о ключевых отличиях между удовлетворенностью и профессиональным менталитетом учителей: если на уровень удовлетворенности не оказывают влияние социодемографические факторы (пол, возраст, стаж), то профессиональный менталитет существенно различается у новичков и опытных специалистов. Удовлетворенность профессией и менталитет представляют собой

различные феномены, несводимые друг к другу. Однако авторами найден обобщающий фактор, позволяющий их объединить — представление о своей профессиональной эффективности. Наиболее эффективные учителя также отличаются наибольшей удовлетворенностью, увлеченностью трудом, позитивным отношением к работе и — профессиональным менталитетом. Факторами, влияющими на признание собственной профессиональной эффективности, являются профессиональная востребованность (высокая оценка качества работы, авторитет, признание заслуг) и профессиональная идентификация (принятие роли «Я — представитель профессии», неотделимости профессионального и личного существования и пр.).

Исследование профессиональной идентичности сотрудников пожарной службы Великобритании (Thurnell-Read, Parker, 2008) показывает, что профессиональные ценности и установки, составляющие ядро профессиональной идентичности и отношения к работе, наиболее характерны для специалистов старше 30-35 лет: профессиональный образ пожарного основывается, главным образом, на понятиях эмоциональной устойчивости, физической выносливости, технической компетентности, коллективного понимания риска и ответственности.

Д.Прован с соавт. (2018) на примере работников служб безопасности показал формирование специфически профессиональной ментальности представителей данной профессии, заключающуюся в повышенном уровне персональной ответственности (моральный долг, высокая этическая мотивация и т.д.). Важным фактом, полученным в данной работе, является роль профессиональной идентичности, как совокупности пяти элементов (опыта, личных качеств, мотивов, убеждений и ценностей), в формировании профессионального менталитета. В свою очередь, на принятие личностью профессиональной идентичности оказывает наибольшее влияние карьерный путь личности, признание авторитета специалиста и социальная и организационная его востребованность.

Итак, анализ литературы позволяет сформулировать некие ключевые положения при изучении профессионального менталитета. Во-первых, профессиональный менталитет признается ключевым фактором обеспечения и поддержания безопасности функционирования сложных человеко-машинных комплексов. Профессиональный менталитет формируется под влиянием культуры безопасности как части организационной культуры, но несводим к ней.

Во-вторых, профессиональный менталитет является специфическим, обусловленным особенностями задач и условий конкретной выполняемой деятельности. В силу его профессионально специфичности, он не задается изначально, а формируется в процессе освоения профессии и, главное, - в процессе перестройки самооценки, «интериоризации» профессиональных требований, принятия роли профессионала.

В-третьих, процесс формирования профессионального менталитета большинством авторов отмечается как длительный, не заканчивающийся с этапом адаптации по Е.А. Климову (1993) или даже первичной профессионализации по Э.Ф. Зееру (2003). Скорее, формирование профессионального менталитета происходит к завершению фазы консолидации по Д.Сьюперу, заключающейся не столько в развитии профессиональных знаний и умений, сколько в занятии своего места в профессии, формировании стиля деятельности. Точные временных границ фазы формирования профессионального менталитета, как и его критерии, в имеющейся литературе отсутствуют, однако большинство авторов называет минимальный трудовой стаж не менее 7 лет.

Сходные данные о формировании соответствующих требованиям профессии отдельных компонентов профессионального менталитета — ценностей, стилей поведения, профессиональных представлений и отношений — примерно к указанному сроку подтверждает первоначальную гипотезу о том, что все они являются составляющими элементами профессионального менталитета и взаимосвязаны друг с другом. Тем не менее, отсутствуют однозначные данные о динамике развития отдельных компонентов менталитета.

В-четвертых, помимо выделения общих закономерностей формирования менталитета профессионала, важен ряд аспектов, оказывающих влияние на его формирование: В.А. Пономаренко (2004) подчеркивается важность персонализации передачи менталитета релевантной социальной группы ее членам, а в методике I-ASC IATA (2019) обоснована важность совместного учета психологического, поведенческого и ситуационального контекста.

В-пятых, профессиональный менталитет представляет собой феномен, лишь частично пересекающийся с понятиями профессиональной эффективности и удовлетворенности профессией. Механизмы формирования профессионального менталитета требуют дополнительного исследования. Формирование профессионального менталитета неразрывно связывается с особенностями самооценки личности и профессиональной идентификацией, а также с организационными факторами, в наибольшей степени — с особенностями социальногоощущения тех или иных ценностей и норм поведения. Д.Зохар и Д.Лурья показали, что работники и рабочие коллективы интериоризируют и копируют преобладающую на предприятии организационную культуру и менталитет организации, перестраивая систему собственных приоритетов и стилей поведения (Zohar, Luria, 2005). Р.Оксфорд с соавт. (2015) получила результаты о роли языка для отражения определенной ментальности и усвоения этой ментальности в процессе овладения языком и терминологией. Т.Д. Смит с соавт. (2019) показал влияние групповой горизонтальной и вертикальной сплоченности для принятия норм группы и распространения неписаных норм и правил культуры безопасности в подразделениях пожарной службы. Т.В. Кейси с соавт. (2019) определил роль и тип лидерства, оказывающие наибольшее воздействие на принятие группой норм безопасности по механизму имитации отношения лидера к соблюдению правил ТБ. Динамические организационные и личностные факторы, облегчающие и подтверждающие успешность идентификации, по всей видимости, способствуют также формированию и закреплению профессионального менталитета.

Целью настоящего исследования стало изучение особенностей профессионального менталитета безопасности на разных этапах становления специалиста в условиях сложных технических комплексов.

Методы и методики. В качестве зависимых переменных в исследовании выступали результаты тестирования по методикам:

- Опросник культуры безопасности (Обознов, Бессонова, Петрович; 2014), включающий оценку внешних факторов, косвенно влияющих на культуру безопасности.
- Опросник профессионального менталитета (Обознов, Бессонова, 2017), включающий оценку когнитивного, эмоционального, ценностно-мотивационного и поведенческого компонентов менталитета. В соответствии с перечисленными выше требованиями контекстуальности оценка менталитета проводилась с помощью заложенного в опроснике метода кейсов (проблемных ситуаций в профессиональной деятельности).

Участники отвечали на каждый пункт, используя 4-балльную шкалу ответов типа Лайкерта (0 = *категорически не согласен*, 3 = *полностью согласен*). Оценка мотивационного компонента менталитета проводилась путем «турнира высказываний» (парных выборов). Опрос был проведен индивидуально, в бумажном формате.

Независимыми переменными в исследовании выступали данные тестирования по методикам:

- Экспертная оценка успешности профессиональной деятельности (6 дифференциальных показателей и суммарный индекс). Критерии оценки были заданы нормативными документами МЧС.
- Оценка надежности профессиональной деятельности (частота взысканий, пропуски и отгулы).

Дополнительные переменные — профессиональный стаж, стаж в должности, должность, возраст.

Выборка: сотрудники пожарно-спасательных подразделений МЧС (совместно с Г.Г. Броневицким) г. Санкт-Петербурга (n = 153 чел.), студенты Санкт-Петербургского Пожарно-Спасательного Колледжа, обучающиеся по специальности «спасатель-пожарный» (n = 32 чел.).

Подготовка данных для статистической обработки результатов включала удаление данных методик, в которых: (а) было 25% или более пропущенных данных, (б) использовался один ответ для всех элементов. Окончательная профессиональная выборка включала 122 чел., студенческая выборка – 32 чел. Выборка состояла исключительно из мужчин.

Таблица 1. Характеристика выборки респондентов (n=154).

Показатель	Измерения	Частота (%)
Характеристика профессиональной выборки (n = 122)		
Возраст (Среднее / Стд.откл.)	35,38 (SD = 9,66), диапазон 20-59 лет	
Стаж в профессии (Среднее / Стд.откл.)	14,53 (SD = 9,78), диапазон 0,3-40 лет	
Стаж в должности (Среднее / Стд.откл.)	8,17 (SD = 7,14), диапазон 0,3-27 лет	
Пол	муж.	122 (100%)
	жен.	0 (0%)
Должность	пожарный	67 (54,9%)
	водитель	20 (16,4%)
	старший пожарный	14 (11,4 %)
	командир отделения	15 (12,3%)
Характеристика студенческой выборки (n = 32)		
Возраст	20,2 (SD = 2,18), диапазон 17,5-23 года	
Пол	муж.	32 (100%)
	жен.	0 (0%)

Результаты и их обсуждение. Поскольку большинством исследователей ценностно-мотивационный компонент профессионального менталитета признается основным, в настоящей статье остановимся на рассмотрении только этого аспекта. Полностью результаты исследования всех компонентов менталитета представлены в статье (Бессонова, 2019). Ценностно-мотивационный компонент менталитета включал оценку основных профессиональных мотивов методом попарных сравнений в разных профессиональных ситуациях, оценку мотивационных установок и ожиданий от работы.

По критерию профессиональной успешности, оцениваемой экспертами (в роли экспертов выступали начальники подразделений), было выделено две полярные группы более успешных и менее успешных специалистов (медиана = 4,12 балла). Особо следует отметить, что среди обследованной выборки не было специалистов с низкими значениями успешности ни по одному из шести дифференциальных критериев.

Сравнительный анализ пожарных-спасателей по критерию успешности профессиональной деятельности не обнаруживает различий профессиональной успешности, оцениваемой экспертами, в зависимости от профессионального менталитета специалистов. Трактовать этот результат можно двояко. Либо в оценках экспертов не учитывались различия менталитета работников, и оценка проводилась формально. Фактически, оценивая успешность профессионала, эксперты ориентируются на процедурные и количественные показатели — оценивается результативность, но не надежность деятельности. Успешность же реализации других целей деятельности, связанных с поддержанием собственной способности к ее выполнению, целей обеспечения безопасности (является ли это внутренней потребностью, осознанной необходимостью ил же лишь соблюдением формальных требований), отношение к сослуживцам и прочее не учитывается экспертами при формировании суждения о профессиональной успешности того или иного специалиста. Иными словами, оцененный при таком подходе как «успешный» профессионал способен в течение какого-то периода поддерживать высокий уровень работоспособности и высокое качество деятельности, но функциональная надежность исполнителя, и, следовательно, эффективность и надежность его деятельности в целом, будет низкой.

Не было установлено также достоверных отличий профессиональной успешности в зависимости от возраста, занимаемой должностной позиции и длительности стажа: высокоуспешным может быть как молодой, так и опытный специалист. На основании полученных данных можно сделать вывод, что экспертная оценка профессиональной успешности, даже проводимая непосредственными начальниками подразделений и

соответствующая критериям согласованности мнений экспертов, не учитывает потенциальные риски по человеческому фактору, а именно - по специфике персонального профессионального менталитета.

Зато были обнаружены различия успешности профессиональной деятельности в зависимости от надежности деятельности. Коэффициент корреляции общей профессиональной успешности и дифференциальных показателей с надежностью составил: надежность и выполнение возложенных задач и функций (R Спирмена = 0,61, $\rho < 0,01$), надежность и соответствие требованиям законодательства, должностных инструкций, регламента ($R = 0,66$, $\rho < 0,01$), надежность и соблюдение дисциплины ($R = 0,47$, $\rho < 0,01$), надежность и ведение документации ($R = 0,39$, $\rho < 0,05$), надежность и обеспечение безопасности ($R = 0,51$, $\rho < 0,01$), надежность и обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности ($R = 0,47$, $\rho < 0,05$), надежность и общий интегральный показатель успешности ($R = 0,43$, $\rho < 0,05$).

В свою очередь, были обнаружены различия надежности профессиональной деятельности в зависимости от культуры безопасности в подразделении и профессионального менталитета специалистов. По медиане ($Me=3,98$) были выделены группы более надежных и менее надежных специалистов, при этом следует отметить достаточно высокий общий уровень надежности специалистов. Сравнительный анализ выделенных групп позволил определить существенные отличия культуры безопасности, распространенной в подразделениях и оказывающей влияние на надежность деятельности. Лица с более высокими показателями надежности профессиональной деятельности отличаются большим осознанием собственной профессиональной востребованности (престиж, личная востребованность, сфера самореализации) и удовлетворенности базовых потребностей и ожиданий от работы (оплаты, жилья).

Организационные факторы (культура безопасности) также оказывают воздействие на надежность профессиональной деятельности. Характерно, что наиболее существенное влияние имеют не объективные трудности и опасности, а особенности коммуникации и

стиля руководства коллективом. В подразделениях с большей надежностью персонала руководитель несет персональную ответственность за работы, лучше поставлена система обучения персонала, обеспечением техническими средствами и исправностью техники.

Таблица 2. Сравнение культуры безопасности в зависимости от уровня надежности персонала.

	Более надежные, Mean	Менее надежные, Mean	Критерий Манна-Уитни	Z
Особенности профессионального менталитета				
Достойная оплата труда	2,76	2,53	138,00*	1,67
Личная значимость и социальный престиж работы	2,33	1,89	127,00*	1,96
Ваши опыт и знания нужны здесь, реализация себя	2,24	1,79	132,50*	1,81
Работа позволяет профессионально расти	1,95	1,47	138,00*	1,67
Обеспеченность жильем	2,33	1,53	128,00*	1,94
Соглашусь исполнять дополнительные обязанности и поручения руководства. Это перспективно и полезно для карьеры и позволит хорошо зарекомендовать себя	0,26	0,52	147,50*	1,41
Особенности культуры безопасности				
Документация и инструкции: Регламентация действий при тех или иных рабочих ситуациях недостаточно однозначна; инструкциями допускаются различные варианты поведения	1,11	1,77	128,00*	2,12
Организация и условия работы: Руководитель работ несет персональную ответственность за результат	2,22	1,68	126,00*	-1,96
Рабочее место: От работы приходится отвлекаться для поиска нужных инструментов, приспособлений и т.д.	0,86	1,16	156,50*	-1,37
Рабочее место: Приходится подолгу работать в условиях загазованности	1,58	2,00	133,00*	1,99
Рабочее место: Работа с токсичными веществами	1,05	1,41	151,50*	1,50
Техника: Поломки и неисправности оборудования, ненадежность техники	1,22	1,50	144,50*	1,45
Обучение и квалификация: Профессиональные навыки отработаны до автоматизма	2,59	2,16	138,00*	1,86
Коммуникации: Преобладающий стиль общения в коллективе — конкуренция	0,53	1,05	132,00*	2,01
Коммуникации: Общение с руководством сводится к критике и наказанию работников	0,89	1,36	138,50*	1,84
Коммуникации: Часть распоряжений руководством отдается в устной форме, нигде не фиксируется	0,68	1,68	207,50*	0,04

Примечание: * — $p < 0,05$

Культура безопасности (точнее — климат безопасности, поскольку опросник был направлен на оценку исключительно внешних, организационных условий профессиональной деятельности), в свою очередь, оказалась тесно взаимосвязанной с особенностями профессионального менталитета.

Примет корреляции ценностно-мотивационных компонентов профессионального менталитета с показателями культуры безопасности в пожарно-спасательных подразделениях приведен в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Взаимосвязь культуры безопасности и профессионального менталитета (фрагмент)

Шкалы культуры безопасности	Ценностно-мотивационный компонент профессионального менталитета	Коэф. корр. Спирмена
Система поощрений и санкций	Мотив «Избегание санкций» & Санкции за получение или поиск дополнительной информации, когда имеются сомнения относительно безопасности	0,30*
	Мотив «Подчинение руководству» & Санкции за нарушение инструкций или их «приблизительное выполнение»	0,60**
	Мотив «Подчинение руководству» & Санкции за сокрытие собственных ошибок, неполадок, мелких происшествий и т.д.	0,30*
	Мотив «Подчинение руководству» & Санкции за «едва-не-произошедшее» событие	0,33*
	Мотив «Подчинение руководству» & Санкции за срыв работы, неисполнение обязанностей, даже вследствие объективных причин	0,36*
	Мотив «Профессиональный результат» & Поощрения за интенсивность и высокие результаты работы	0,51**
	Мотив «Профессиональный результат» & Поощрения за повышение уровня профессиональной подготовки	0,27*
	Мотив «Профессиональный результат» & Санкции за сокрытие собственных ошибок, неполадок, мелких происшествий и т.д.	-0,31*
	Мотив «Безопасность» & Поощрения за продуктивную работу	-0,27*

Примечание: * — $\rho < 0,05$, ** — $\rho < 0,01$

Результаты корреляционного анализа показывают теснейшую связь существующей в организации культуры безопасности и доминирующих установок и мотивов профессионального менталитета, а именно: как организационные недостатки провоцируют развитие и возникновение нежелательных установок у персонала,

профессионально неспецифичных мотивов, убеждений в собственной безопасности и возможности «обойти» предписания техники безопасности.

В таблице 3.1. представлены результаты корреляционного анализа одного из восьми измеренных компонентов культуры безопасности. К примеру, существующая в подразделениях система санкций и поощрений (подробно изложено в: Бессонова, 2019) предполагает поощрение преимущественно за сложность, напряженность, переработки (58%), лояльное отношение (49%) и продуктивную работу (36%), тогда как повышение квалификации, предложения по повышению безопасности и пр. либо совсем не поощряется, либо очень редко. Система санкций предполагает наказание за неисполнение работ вне зависимости от причин (51%), нарушение инструкций (56%). Сложившаяся система мотивации персонала ведет к деформации мотивационной сферы специалиста. Как видно из таблицы 2, система поощрений практически не работает для развития и обеспечения мотива безопасности, но стимулирует показывать продуктивную работу, достичь результата любой ценой. Предусмотренные нормативными документами ведомства поощрения за качество выполняемых работ, высокий уровень профессионального мастерства, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и пр. не находят отклика в мотивации специалистов, причины этого явления требуют дополнительного анализа. Параллельно, система санкций стимулирует пренебрежение безопасностью (поиск дополнительной информации в ситуации неопределенности), слепое подчинение требованиям руководства и инструкций — цитируя одного из пожарных: «за безопасность работ — не факт, что поощряют, а за нарушение инструкций или неисполнение приказа точно накажут».

В таблице 3.2. приведены результаты корреляционного анализа различных компонентов культуры безопасности (Документация и инструкции, Организация и условия работы, Рабочее место, Техника, Обучение и квалификация, Система контроля,

Коммуникации, Система поощрений и санкций) с одним, важнейшим мотивом профессиональной деятельности — обеспечением безопасности.

Таблица 3.2. Взаимосвязь профессионального менталитета и культуры безопасности
(фрагмент)

Мотив	Шкалы культуры безопасности	Коэф. корр. Спирмена
Безопасность	Регламентация действий при тех или иных рабочих ситуациях недостаточно однозначна; инструкциями допускаются различные варианты поведения	-0,49**
	Отклонения от следования инструкциям является в некоторых случаях допустимым	-0,38**
	Ради обеспечения безопасности приходится отступать от правил и инструкций	-0,27*
	Если работа выбивается из графика, первоочередной задачей становится выполнение работы, а не обеспечение безопасности	-0,30*
	Выполнение нескольких действий, работ одновременно	-0,31*
	Выполнение несвойственных обязанностей или чужой работы	-0,26*
	Выполняемая работа соответствует уровню знаний и специальности	0,31*
	Времени для отдыха достаточно, приходите на работу полностью отдохнувшим	0,38**
	Доверие технике и оборудованию, с которым работаете	0,29*
	Поломки и неисправности оборудования	-0,27*
	Частота обучения и переподготовки	0,34*
	Безопасному поведению не учат или учат лишь в теории, на общих схемах действий	-0,39**
	Контроль за точностью следование инструкциям, регламентам, соблюдением техники безопасности	0,28*
	Приказы и распоряжения руководства доводятся работникам под роспись, информирование работников контролируется	0,33*
	Результаты контроля используются для санкций и наказаний	-0,26*
	Поступающая информация требует перепроверки, бывает недостоверна или искажена	-0,37*
	Своевременность получения информации о технических неисправностях оборудования	0,30*
	Своевременность получения информации о координации действий подразделений	0,37**
	Коллеги готовы помочь и подстраховать на работе	0,31*

Примечание: * — $\rho < 0,05$, ** — $\rho < 0,01$

Подводя промежуточный итог, можно сформулировать, что профессиональный менталитет (в частности, его ценностно-мотивационный компонент) играет существенную роль в обеспечении надежности деятельности специалистов в

экстремальных условиях, что, в свою очередь, сказывается на обеспечении успешности и результативности профессиональной деятельности. Формирование, поддержание и проявление адекватного требованиям экстремальной деятельности профессионального менталитета теснейшим образом взаимосвязано с особенностями организационной культуры безопасности в подразделениях. Анализ этой взаимосвязи предполагает двустороннее влияние: как влияние организационной специфики культуры безопасности на стимулирование определенных установок персонала, так и влияние специфики представлений о требуемых и допустимых действиях способствует принятию определенных норм и правил организационной культуры. Более подробное изучение этой взаимосвязи является предметом дальнейших исследований.

Второй задачей исследования являлась проверка гипотезы о развитии профессионального менталитета под влиянием требований деятельности. Ранее также было установлено, что сходство профессионального менталитета у наиболее опытных представителей различных экстремальных профессий, и наибольшее сходство отмечалось именно по ценностно-мотивационному компоненту менталитета (Бессонова, 2019).

На рис.1 приведен график выраженности основных профессиональных мотивов в обеих обследованных группах респондентов. При общем сходстве мотивационных профилей можно отметить, что студенты в большей мере стремятся соответствовать всем требованиям деятельности — и достичь профессионального результата, и обеспечить безопасность (свою и пострадавших в происшествии), и сохраняют высокие ожидания на получение материального вознаграждения. Мотивационная сфера профессионалов (без градации по степени опытности специалиста и контекста, профессиональной ситуации) в целом более структурирована, среди мотивов приоритетное положение занимает мотив безопасности и достижения профессионального результата (смысл осуществления профессиональной деятельности).

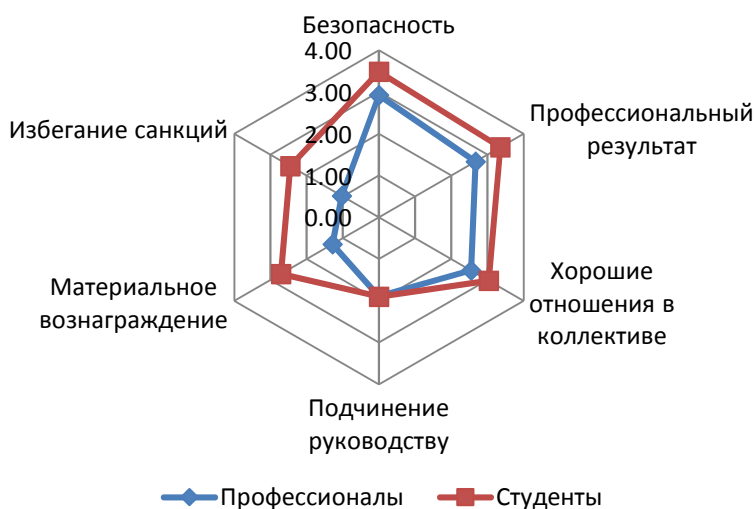


Рис. 1. Мотивы профессионалов и учащихся.

Результаты сравнительного анализа мотивов в обеих группах респондентов (таблицы 4.1-4.3) свидетельствуют о достоверных отличиях в выраженности только двух мотивов — избегания санкций и материального вознаграждения, более свойственных учащимся, чем работающим по профессии пожарным.

Таблица 4.1. Сравнение мотивов профессионалов и студентов

Мотивы	Профессионалы		Обучающиеся		Критерий Манна-Уитни
	Mean	Std.Dev.	Mean	Std.Dev.	
Безопасность	2,92	1,89	3,48	1,46	875,50
Профессиональный результат	2,67	1,69	3,35	1,33	923,00
Хорошие отношения в коллективе	2,55	1,70	3,03	1,33	751,00
Подчинение руководству	1,89	1,55	1,90	1,19	965,00
Материальное вознаграждение	1,29	1,38	2,71	1,65	477,00*
Избегание санкций	1,03	1,32	2,45	1,03	454,50*

Примечание: * — $p < 0,01$.

Сравнительный анализ мотивационных установок свидетельствует о значительно меньшей категоричности суждений профессионалов по сравнению с учащимися. Это проявляется и в большем разбросе значений и более сложной иерархии установок у профессионалов, большем учете контекста (ситуации), и в иерархии установок.

Таблица 4.2. Сравнение установок профессионалов и студентов (фрагмент — представлены только статистически достоверные различия)

Мотивационные установки	Частота, %	Частота, %	Критерий Манна- Уитни
Важен жесткий контроль каждого шага работника	2,5	56,3	3,00**
Важно сохранять имидж профессионала, показывать и подчеркивать, что много знаю и умею	2,5	59,4	3,00**
Вероятность моей ошибки, аварии по моей вине минимальна	10,7	68,8	52,00**
Избегать опасности лично для себя	4,9	59,4	9,00**
На работе требуется показать себя, чтобы чего-то достичь	15,6	68,8	85,50**
Ошибка хороший источник опыта и хороший учитель	27,9	78,1	255,00**
Ошибки в работе недопустимы, это признак непрофессионализма	81,3	18,0	176,00*
Причины неправильных действий — отсутствие опыта и знаний.	5,7	59,4	7,00**
Работа как работа, главное — опыт и квалификация	65,6	13,1	64,00**
Соглашусь на дополнительные обязанности, если руководство предложит или потребует	17,2	78,1	147,00**
Уважения заслуживают лучшие, уважение надо заслужить	14,8	62,5	45,00**
Успех в работе и избежание аварий — следствие везения	2,5	59,4	4,50**
Я знаю свою работоспособность и свои возможности. Не возьму не себя большего, чем позволяет мне время и силы	25,4	11,3	263,50*
Я могу выполнить любую работу, возьмусь за любую	7,4	68,8	45,00**
Я могу положиться на своих коллег и руководство, В случае необходимости они помогут и «прикроют»	32,0	22,5	117,00**

Примечание: * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$

Для большинства профессионалов в любой рабочей ситуации лидирующими являются установки не подвергать опасности окружающих, личную ответственность самого специалиста, отсутствие ориентации на социальное мнение. Отношение к профессиональной деятельности в экстремальных условиях как к обычной работе, без тревоги, успех в деятельности связывают с подготовленностью, компетентностью, профессиональными навыками и опытом. Профессионалы в большей степени признают влияние негативных функциональных состояний, утомления, которые могут сказаться на результате работы.

Учащимся свойственна большая категоричность суждений, единообразие мнений (меньше дисперсия ответов). В большей степени им свойственно полагаться на себя, искать самостоятельного решения проблемы. Характерным отличием от профессиональной выборки является стремление попробовать себя в решении любой задачи; в большей степени они признают роль успеха, везения, случайностей при решении профессиональных задач, при этом работа воспринимается как опасная, но романтическая. Если профессионалам свойственно избегание ошибок, то учащиеся рассматривают ошибку как возможность приобретения нового опыта.

Таблица 4.3. Сравнение ожиданий от работы профессионалов и студентов (фрагмент — представлены только статистически достоверные различия)

Мотивационные ожидания	Профессионалы		Обучающиеся		Критерий Манна- Уитни
	Mean	Std.Dev.	Mean	Std.Dev.	
Гарантия занятости	2,24	0,54	2,56	0,56	460,00*
Защита от увольнения	2,22	0,82	2,66	0,65	443,50*
Обеспечение карьерного роста	1,70	1,04	2,60	0,77	292,00**
Работа удовлетворяет жизненным потребностям и ценностям	2,39	0,74	1,83	0,86	343,00*
Ваши опыт и знания нужны здесь, реализация себя	2,22	0,65	2,06	0,84	438,00*
Зарплата выше, чем на аналогичном месте в другой организации	1,63	0,86	2,13	0,83	457,50*
Работа позволяет профессионально расти	1,71	0,84	2,27	0,74	395,00**

Примечание: * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$

Сравнение ожиданий от работы также позволило выявить некоторые различия. Профессионалы воспринимают работу в пожарно-спасательной службе как жизненный путь, соответствие внутренним потребностям и ценностям, а также как сферу приложения своих умений. Учащиеся в большей степени ориентированы на достижение личных целей — карьерного роста, заработной платы, приобретения профессиональных знаний и социальных гарантий.

Для ответа на вопрос, как же происходит формирование профессиональной ментальности, было проведено разбиение профессиональной выборки на группы по профессиональному стажу. По показателю общего стажа в группе профессионалов были выделены новички – группа №1 (стаж до 3 лет), группа №2 (от 3 до 7 лет), группа №3 (7-10 лет), группа №4 (свыше 11 лет), группа №5 (отвечающая двум критериям – стаж свыше 20 лет и имеющая право входа на пенсию). Характерно, что при одинаковой выраженности профессионально значимых мотивов и установок (безопасность для окружающих, ответственное отношение к работе, сохранение бдительности и пр.), выраженность установок и мотивов, не регламентированных нормативными требованиями, но важными для надежности и успешности деятельности различна в разных возрастных группах.

Таблица 5. Сравнение ценностно-мотивационного компонента профессионального менталитета у разных возрастных групп

Особенности профессионального менталитета	Группа					F
	1	2	3	4	5	
На работе требуется показать себя, чтобы чего-то достичь	0,53	0,90	0,23	0,38	0,18	2,76*
Соглашусь на дополнительные обязанности, если руководство предложит. Это перспективно и полезно для карьеры и позволит хорошо зарекомендовать себя	0,67	0,40	0,69	0,24	0,18	2,82*
Я знаю свою работоспособность и свои возможности. Не возьму не себя большего, чем позволяет мне время и силы	0,33	0,02	0,31	0,71	0,93	2,91*
Успех в работе и избежание аварий – следствие в большей мере везения	0,00	0,10	0,23	0,00	0,00	2,72*
Моя работа опасная, следует сохранять осторожность	1,00	0,80	0,92	0,62	0,36	3,03*
Избегать опасности лично для себя	0,00	0,40	0,23	0,05	0,00	2,52*
Достижение успеха	3,67	3,20	3,62	3,43	2,36	2,28*

Примечание: * – $p < 0,05$.

Так, новички преувеличивают опасность деятельности, но при этом не склонны избегать опасности для себя ради достижения высокой цели и согласны на все поручения, поскольку основным мотивом является избегание санкций. Лица со стажем от 3 до 7 лет более остальных ориентированы на внешнее впечатление и карьерный рост, у них наиболее выражен мотив материального подкрепления и избегания личной опасности.

Лица с большим стажем склонны в большей мере проявлять осторожность и соблюдать технику безопасности.

Третьей тенденцией является нелинейность изменения мотивов и установок с ростом опытности. На рис. 2 представлены графики выраженности наиболее профессионально важных мотивов деятельности.

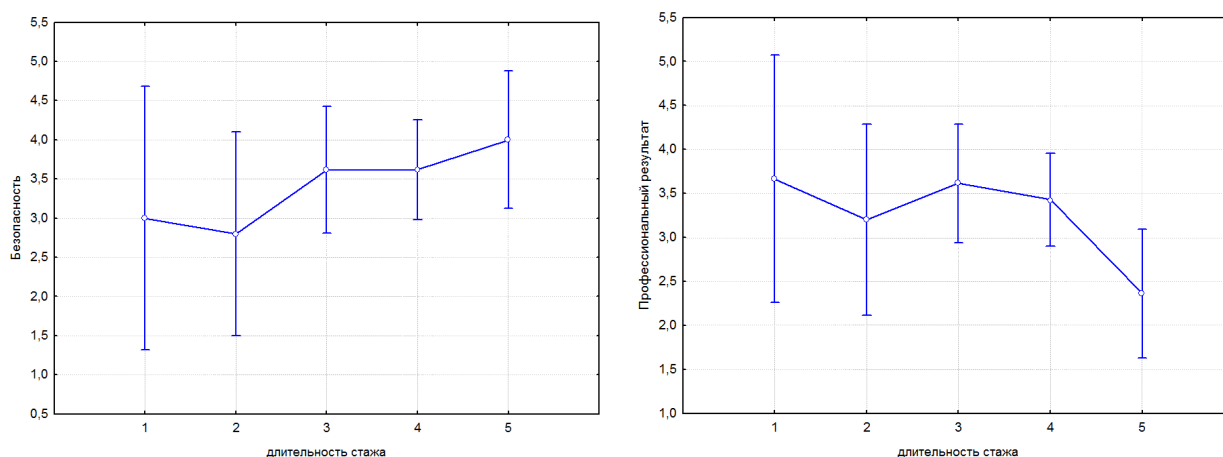


Рис. 2. Выраженность профессиональных мотивов Безопасности и Профессионального результата в зависимости от длительности профессионального стажа.

ВЫВОДЫ

1. Экспертная оценка профессиональной успешности по формальным критериям не отражает особенности профессионального менталитета специалистов и, тем самым, не может оценивать профессиональную надежность и потенциальные риски по человеческому фактору. Объективная оценка надежности (по количеству взысканий, пропусков работы и т.п.), напротив, тесно связана, с одной стороны, с профессиональной успешностью, обеспечивая возможность достижения высоких результатов в работе, а с другой стороны — с характеристиками профессионального менталитета специалистов, представляющего оценочный «фильтр» при принятии профессиональных решений в ситуациях неопределенности, особенно свойственных именно экстремальной деятельности.

2. Профессиональный менталитет (в частности, его ценностно-мотивационный компонент) играет существенную роль в обеспечении надежности деятельности специалистов в экстремальных условиях, что, в свою очередь, сказывается на обеспечении успешности и результативности профессиональной деятельности. Формирование, поддержание и проявление адекватного требованиям экстремальной деятельности профессионального менталитета теснейшим образом взаимосвязано с особенностями организационной культуры безопасности в подразделениях. Анализ этой взаимосвязи предполагает двустороннее влияние: как влияние организационной специфики культуры безопасности на стимулирование определенных установок персонала, так и влияние специфики представлений о требуемых и допустимых действиях способствует принятию определенных норм и правил организационной культуры. Более подробное изучение этой взаимосвязи является предметом дальнейших исследований.
3. Установлены существенные отличия в ценностно-мотивационной компоненте профессионального менталитета при сравнении работающих пожарных и учащихся по специальности. Мотивы, установки и представления начинающих специалистов претерпевают содержательные изменения, отражая особенности каждого этапа профессионализации — обучения, становления, проявления в профессии. Формирование адекватной профессиональной ментальности представляет собой длительный процесс, окончательное становление наиболее адекватных требованиям профессии установок, представлений и пр. происходит не ранее, чем к 7 годам службы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ГОСТ Р 8.565-2014: Государственная система обеспечения единства измерений (ГСИ). Метрологическое обеспечение эксплуатации атомных электростанций. Основные положения. от 01.07.2015 N 1490-ст: дата введения 7 ноября 2014.

URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200114170> (дата обращения: 20.12.2019).

Текст: электронный.

Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб., 2004.

Бессонова Ю.В. Формирование профессионального менталитета представителей профессий экстремального профиля деятельности // Modern Psychology. Scientific bulletin (Актуальная психология. Научный вестник). 2019, №2 (4). С.86-93.

Броневицкий Г.А. Психология военных моряков: психические состояния. СПб.: Издательство «Образование-Культура», 2002.

Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2003.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Феникс, 1993.

Конonenко Б.И. Большой толковый словарь по культурологии. М.: Вече, АСТ, 2003.

Кузнецова И.В., Тенюшев Б.И. Теоретические подходы к изучению профессиональной деформации сотрудников УВД // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2007, № 9. С. 58-64.

Культура безопасности. Доклад Международной консультативной группы по ядерной безопасности. Серия изданий по безопасности. №75-INSAG-4. Международное агентство по атомной энергии. Вена, 1991. https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882r_web.pdf

Легасов В.А. Проблемы безопасности техносферы // Коммунист. 1987 N 8

Обознов А.А., Бессонова Ю.В. Профессиональный менталитет безопасности / Труды Третьей Международной научно-практической конференции «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах» (Эрго-2018) (Санкт-Петербург, Россия, 4–7 июля 2018) / Под ред. А. Н. Анохина, А. А. Обознова, П. И. Падерно, С. Ф. Сергеева. СПб.: СПбГЭТУ «ЛЭТИ», Межрегиональная эргономическая ассоциация, 2018. С. 620-626.

Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М.: Когито-центр, 2004.

Рогов Е.И. Личность в педагогической деятельности. Ростов-на-Дону: Ростовский педагогический университет, 1994.

- Халецкая М.В.* Культура безопасности. Особенности внедрения для различных профессиональных сообществ и стран АТР // IX Международная научно-техническая конференция «Безопасность, эффективность и экономика атомной энергетики», г. Москва 21-23 мая 2014.
- Anghelache V.* A preliminary research concerning the relationship between mentality towards work and professional responsibility // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015, 187, 481-486.
- Bernard S.* Cashiers' work-time: Between a productivity mentality and a service mentality // *Sociologie du Travail*, 2007, 49 (2), 129-144.
- Burke K.* Permanence and Change. Los Altos, CA: Hermes Publications, 1954.
- Casey T.W., Neal A., Griffin M.* LEAD operational safety: Development and validation of a tool to measure safety control strategies // *Safety Science*, Volume 118, 2019, 1-14.
- Colomeischi, A.A., & Colomeischi, T.* Teachers' Attitudes towards Work in Relation with Emotional Intelligence and Self-Efficacy // *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014, 159, 615 – 619.
- IATA. Annex.19: I-ASC Whitepaper 2019. Creating a positive safety culture, 2019.
<https://go.updates.iata.org/safety-culture>.
- Kurokawa K. (Ed.)* Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission, 2012.
<http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3856371/naaic.go.jp/en/blog/reports/es-1/>.
- Maglio M., Scott C., Davis A.L., Allen J., Taylor J.A.* Situational pressures that influence Firefighters' decision making about personal protective equipment: a qualitative analysis // *American Journal of Health Behavior*, 2016, 40 (5), 555-567.
- Michinov E., Jamet E., Dodeler V., Haegelen C., Jannin P.* Assessing neurosurgical non-technical skills: an exploratory study of a new behavioural marker system // *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 2014, 20(5), 582-588. doi:10.1111/jep.12152.
- Keiser N.L., Payne S.C.* Safety climate measurement: an empirical test of context-specific vs. general assessments // *Journal of Business and Psychology*, 2018, 33, 479-494.
- Nahrgang J.D., Morgeson F. P., Hofmann D.A.* Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and

safety outcomes // Journal of Applied Psychology, 2011, 96 (1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.

Oxford R.L., Acuña G.P., Hernández M.S., Smith A.L. “A language is a mentality”: A narrative, positive-psychological view of six learners’ development of bilingualism // System, 2015, Volume 55, 100–110. <https://doi.org/10.1016/j.system.2015.08.005>.

Polyakova, O. The Structure of Professional Deformation // Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2014, 146, 420–425.

Provan D.J., Dekker S.W.A., Rae A.J. Benefactor or burden: Exploring the professional identity of safety professionals // Journal of Safety Research, 2018, 66, 21–32.

Schaufeli W.B., Taris T.W., van Rhenen W. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? // Applied Psychology: An International Review, 2008, 57 (2), 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Schneider B., Ehrhart M.G., Macey W.H. Organizational climate and culture // Annual Review of Psychology, 2013, 64, 361–388.

Sekhar, L.N., Mantovani, A. Teamwork Mentality in Neurosurgical Teams to Improve Patient Safety // World Neurosurgery, 2015, 83 (1), 41–43. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2013.08.052>.

Smith T.D., DeJoy D.M., Dyal M.-A., Pu Y., Dickinson S. Multi-level safety climate associations with safety behaviors in the fire service // Journal of Safety Research, 2019, 69, 53–60. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.02.005>.

Taylor J.A., Davis A.L., Shepler L.J., Lee J., Cannuscio C., Zohar D., Resick C. Development and validation of the fire service safety climate scale // Safety Science, 2019, 118, 126–144. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.007>.

Thurnell-Read T., Parker A. Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organizational change // Emotion, Space and Society, 2008, 1(2), 127–134.

White K.M., Jimmieson N.L., Obst P.L., Gee Ph., Haneman L., O’Brien-McInally B., Cockshaw W. Identifying safety beliefs among Australian electrical workers // Safety Science, 2016, 82, 164–173. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.008>.

Zohar D., Luria G. A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates // Journal of Applied Psychology, 2005, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>.

Статья поступила в редакцию: 10.12.2019. Статья опубликована: 30.12.2019.

CORPORATE MENTALITY DEVELOPMENT AND SAFETY IN HIGH-RISK OCCUPATIONS⁵

© 2019 Yulia V. Bessonova*, Alexander A. Oboznov**

* *Ph.D., Researcher, Institute of psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow; e-mail: farandi@mail.ru*

* *D.Sc., Principal researcher, Institute of psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow; e-mail: aao46@mail.ru*

The article presents the theoretical basis and empirical research of the corporate mentality in the work reliability in high-risk occupations. An expert assessment of work effectiveness by formal criteria does not reflect the professional mentality and, therefore, it cannot evaluate work reliability and potential risks by the Human Dimensions. Work reliability, on the other hand, is closely correlated with effectiveness, providing the work achievements, and with professional mentality which acts as a "filter" in decision making under uncertainty. The corporate mentality (in particular, its value-motivational component) is leading in work reliability in extreme conditions, which, in turn, affects the work effectiveness. The development, maintenance and manifestation of an adequate mentality is closely intercorrelated with the organizational safety culture. The value-motivational component of the mentality has significant differences

⁵ Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2019-0001" Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций.

between firefighters and students. Motives and attitudes reflect a meaningful changes on the each stage of professionalization. The adequate mentality development is a long process, attitudes completion is expected not early then 7 years of experience. Some trends in the mentality development were found in high-risk occupation (firefighters, N = 154).

Keywords: corporate mentality, safety culture, reliability, work effectiveness, rescuers, firefighters, professionalization.

REFERENCES

- GOST R 8.565-96 State system for ensuring the uniformity of measurements. Metrological ensuring of atomic power stations. Basic principles. Ot 01.07.2015 N 1490-st: data vvedeniya 2014-11-07. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200114170> (data obrashheniya: 20.12.2019). tekst: jelektronnyj.
- Anghelache, V. (2015) A preliminary research concerning the relationship between mentality towards work and professional responsibility. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 187, 481–486.
- Bernard, S. (2007) Cashiers' work-time: Between a productivity mentality and a service mentality. *Sociologie du Travail*, 49 (2), 129–144.
- Bessonova Yu.V. Formirovaniye professional'nogo mentaliteta predstaviteley professiy ekstremal'nogo profilya deyatel'nosti [Occupational mentality development for work in hazardous conditions]. *Modern Psychology. Scientific bulletin [Aktual'naya psikhologiya. Nauchnyy vestnik]*. 2 (4), 86–93.
- Beznosov, S.P. (2019) Professional'naya deformatsiya lichnosti. Saint-Petersburg.: Publ «Rech'», 2004.
- Bronevitskiy, G.A. (2002) Psikhologiya voyennykh moryakov: psikhicheskiye sostoyaniya. Saint-Petersburg.: Publ «Obrazovaniye-Kul'tura».
- Burke, K. (1954) Permanence and Change. Los Altos, CA: Hermes Publications.
- Casey, T.W., Neal, A., Griffin, M. (2019) LEAD operational safety: Development and validation of a tool to measure safety control strategies. *Safety Science*, Volume 118, 1–14.

- Colomeischi, A.A., & Colomeischi, T. (2014) Teachers' Attitudes towards Work in Relation with Emotional Intelligence and Self-Efficacy. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 159, 615–619.
- IATA. Annex.19: I-ASC Whitepaper 2019. Creating a positive safety culture, 2019. <https://go.updates.iata.org/safety-culture>
- Keiser, N.L., Payne, S.C. (2018) Safety climate measurement: an empirical test of context-specific vs. general assessments. *Journal of Business and Psychology*, 33, 479–494.
- Khaletskaya, M.V. (2014) Kul'tura bezopasnosti. Osobennosti vnedreniya dlya razlichnykh professional'nykh soobshchestv i stran ATR. IKH Mezhdunarodnaya nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya «Bezopasnost', effektivnost' i ekonomika atomnoy energetiki», Moscow 21-23 may 2014.
- Klimov, Ye.A. (1993) Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya. Moscow. Publ Feniks.
- Kononenko, B.I. (2003) Bol'shoy tolkovyy slovar' po kul'turologii. Moscow: Publ Veche, AST.
- Kul'tura bezopasnosti. Doklad Mezhdunarodnoy konsul'tativnoy gruppy po deroyn bezopasnosti. Seriya izdaniy po bezopasnosti. №75-INSAG-4. Mezhdunarodnoye agentstvo po atomnoy energii. Vienna, 1991. https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882r_web.pdf.
- Kurokawa, K. (2012) Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission, <http://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3856371/naaic.go.jp/en/blog/reports/es-1/>.
- Kuznetsova, I.V., Tenyushev, B.I. (2007) Teoreticheskiye podkhody k izucheniyu professional'noy deformatsii sotrudnikov UVD [Theoretical approaches to the study of professional deformation of the Law Enforcement Agency officers]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnyye nauki [Journal "Tambov University Review. Series Humanities"]*, 2007, 9, 58–64.
- Legasov, V.A. (1987) Problemy bezopasnosti tekhnosfery. *Kommunist*. 8.

- Maglio, M., Scott, C., Davis, A.L., Allen, J., Taylor, J.A. (2016) Situational pressures that influence Firefighters' decision making about personal protective equipment: a qualitative analysis. *American Journal of Health Behavior*, 40 (5), 555–567.
- Michinov, E., Jamet, E., Dodeler, V., Haegelen, C., Jannin, P. (2014) Assessing neurosurgical non-technical skills: an exploratory study of a new behavioural marker system. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 20(5), 582–588. doi:10.1111/jep.12152.
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P., Hofmann, D.A. (2011) Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96 (1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>.
- Oboznov, A.A., Bessonova, Yu.V. (2018) Professional'nyy mentalitet bezopasnosti. In: A.N. Anokhin, A.A. Oboznov, P.I. Paderno, S.F. Sergeyev (Eds.) .Trudy Tret'yey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Chelovecheskiy faktor v slozhnykh tekhnicheskikh sistemakh i sredakh» (Ergo-2018) (Sankt-Peterburg, Rossiya, 4–7 iyulya 2018). Saint-Petersburg.: Publ SPbGETU «LETI», Mezhhregional'naya ergonomicheskaya assotsiatsiya, 620-626.
- Oxford, R.L., Acuña, G.P., Hernández, M.S., Smith, A.L. (2015) “A language is a mentality”: A narrative, positive-psychological view of six learners' development of bilingualism. *System*, 55, 100–110. <https://doi.org/10.1016/j.system.2015.08.005>.
- Polyakova, O. (2014) The Structure of Professional Deformation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 146, 420–425.
- Ponomarenko, V.A. (2004) Psikhologiya dukhovnosti professionala. Moscow.: Publ Kogito-tsentr, 2004.
- Provan, D.J., Dekker, S.W.A., Rae, A.J. (2018) Benefactor or burden: Exploring the professional identity of safety professionals. *Journal of Safety Research*, 66, 21–32.
- Rogov, Ye.I. (1994) Lichnost' v pedagogicheskoy deyatel'nosti [Personality in pedagogical activity]. Rostov-na-Donu: Publ Rostovskiy pedagogicheskiy universitet.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?

Applied Psychology: An International Review, 57 (2), 173–203. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Schneider, B., Ehrhart, M.G., Macey, W.H. (2013) Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.

Sekhar, L.N., Mantovani, A. (2015) Teamwork Mentality in Neurosurgical Teams to Improve Patient Safety. *World Neurosurgery*, 83 (1), 41–43. <https://doi.org/10.1016/j.wneu.2013.08.052>.

Smith, T.D., DeJoy, D.M., Dyal, M.-A., Pu, Y., Dickinson, S. (2019) Multi-level safety climate associations with safety behaviors in the fire service. *Journal of Safety Research*, 69, 53–60. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.02.005>.

Taylor, J.A., Davis, A.L., Shepler, L.J., Lee, J., Cannuscio, C., Zohar, D., Resick, C. (2019) Development and validation of the fire service safety climate scale. *Safety Science*, 118, 126–144. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.007>.

Thurnell-Read, T., Parker, A. (2008) Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organizational change. *Emotion, Space and Society*, 1(2), 127–134.

White, K.M., Jimmieson, N.L., Obst, P.L., Gee, Ph., Haneman, L., O'Brien-McInally, B., Cockshaw, W. (2016) Identifying safety beliefs among Australian electrical workers. *Safety Science*, 82, 164–173. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.09.008>.

Zeyer, E.F. (2003) *Psikhologiya professiy [Psychology of professions]*. Moscow. Publ Akademicheskii proyekt.

Zohar, D., Luria, G. A (2005) Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>.

The article was received: 10.12.2019. Published online: 30.12.2019

Библиографическая ссылка на статью:

Бессонова Ю.В., Обознов А.А. Формирование профессионального менталитета и проблемы безопасности в экстремальных видах деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С. 30—71.

Bessonova Y.V., Oboznov A.A. (2019) Formirovaniye professional'nogo mentaliteta i problemy bezopasnosti v ekstremal'nykh vidakh deyatel'nosti [Corporate mentality development and safety in high-risk occupations]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (4), 30—71.

Адрес ссылки:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document500.pdf>