

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Научная статья
<https://doi.org/10.11621/TEP-23-33>

УДК 159.9.07

Ценностно-смысловые регуляторы и личностные особенности операторов ГБУ «Система 112» с различным стажем работы

А.А. Алдашева¹, О.А. Первачёва² ✉

¹Институт психологии Российской академии наук, Москва, Российская Федерация

²Государственный академический университет гуманитарных наук, Москва, Российская Федерация

✉ opervacheva@gmail.com

Резюме

Актуальность. Деятельность оператора экстренной службы напрямую связана с организацией помощи людям, что накладывает на специалиста большую ответственность и особые требования нравственного характера.

Цель. Изучить ценностно-смысловые регуляторы и их связь с личностными особенностями операторов ГБУ «Система 112» с различным стажем работы.

Выборка включала операторов ГБУ «Система 112» (N = 82 человека) и была разделена на две группы — «молодые (начинающие) специалисты» (стаж от 1 года до 3 лет) и «опытные специалисты» (стаж от 4 до 9 лет).

Методы. В исследовании применялись следующие психодиагностические методики: авторский опросник ценностей профессионального взаимодействия; опросник «Психологический облик» Е.Н. Резникова (три шкалы: ценности-цели, ценности-средства и ценности отношения к труду); опросник «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98» В.И. Моросановой; методика диагностики индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик «Диагностика межличностных отношений»; «Тест жизнестойкости» С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева; «Методика изучения доверия к себе» Н.Б. Астаниной; методика оценки доверия/недоверия другим людям А.Б. Курпрейченко; тест мотивационной структуры Г. Херцберга.

Результаты. Ценностно-смысловыми регуляторами профессиональной деятельности начинающих специалистов службы экстренной помощи являются «уважение» и «доброжелательность», отражающие ведущую направленность данного вида операторского труда. Индивидуально-личностное своеобразие данной группы характеризуется сочетанием ответственного отношения к работе с доверием себе. Основными механизмами саморегуляции «новичков» выступают моделирование и гибкость. Отличительной ценностью профессионального взаимодействия в группе опытных специалистов оказалось «трудолюбие». Специалистам этой группы свойственно брать на себя ответственность, основываясь на доверии к себе и своих стилевых особенностях саморегуляции.



Для этой группы характерны также высокий уровень жизнестойкости, принятие рисков и самоконтроль.

Выводы. Для опытных операторов «Системы 112» основой индивидуального стиля, позволяющего преодолевать экстренный компонент в деятельности, является ценностное отношение к труду. Отличительный ценностно-смысловой регулятор этой группы — «трудолюбие» выполняет мотивационную функцию. Стратегия поведения опытных специалистов отражена во взаимосвязи триады «жизнестойкость», «принятие рисков» и «контроль». Профессиональная стратегия поведения начинающих специалистов экстренной службы связана с ценностным отношением к другому. Ведущую роль играют такие ценностно-смысловые регуляторы, как «уважение», «помощь», «доброжелательность», выполняющие интеграционную функцию. Для «новичков» экстренной службы характерна адаптационная стратегия, которая поддерживается такими механизмами саморегуляции, как «моделирование» и «гибкость». Их отличительным свойством является ответственное отношение к работе во взаимосвязи с доверием себе и гибкостью.

Ключевые слова: оператор «Системы 112», профессиональное взаимодействие, ценностно-смысловые регуляторы, мотивация, стиль саморегуляции поведения.

Финансирование. Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2023-0010.

Для цитирования: Алдашева А.А., Первачёва О.А. Ценностно-смысловые регуляторы и личностные особенности операторов ГБУ «Система 112» с различным стажем работы // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. № 4 (16). С. 143–162. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-33>

PSYCHOLOGY OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Research Article

<https://doi.org/10.11621/TEP-23-33>

Value-semantic regulators and personal characteristics of emergency service operators with different length of work experience

Aigul A. Aldasheva¹, Olga A. Pervacheva² ✉

¹Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

²State Academic University for the Humanities, Moscow, Russian Federation

✉ opervacheva@gmail.com

Abstract

Background. Professional activity of the emergency service operators is directly related to the organization of assistance to people in trouble, which imposes great responsibility and special moral requirements on the specialists.

Objective. To investigate the value-semantic regulators and their connection with personality features of emergency service operators with different length of work experience.

Sample of the study included emergency service operators of the State Budgetary Institution “System 112” (N = 82) and was divided into 2 groups according to their lengths of work experience — “novices” (1 to 3 years) and “experienced professionals” (4 to 9 years).

Methods. The study implemented the following diagnostic techniques: the *ad hoc* questionnaire on the values of professional interaction; “Psychological appearance” questionnaire by E. Reznikov (three scales: values-goals, values-means and attitudes to work); “Self-Regulation Profile Questionnaire-98” by V. Morosanova; T. Leary’s “Diagnostics of Interpersonal Relations” adapted by L. Sobchik; S. Muddy’s “Resilience Test” adapted by D. Leontiev; “Method of assessing trust to one’s self” by N. Astanina; “Method of assessing trust/distrust to other people” by A. Kypreichenko; G. Herzberg’s “Motivation Structure Test”.

Results. Value-semantic regulators of the group of novices are “respect” and “good-will”, reflecting the main orientation of this type of operator work. This group is characterized by the conjunction of responsible attitude to work and trust to one’s self. The main mechanisms of self-regulation of the “novices” are modeling and flexibility. A distinctive value of professional interaction in the group of experienced operators turned out to be “hard work”. Professionals in this group tend to take responsibility based on self-confidence and their style of self-regulation. This group is also characterized by high levels of resilience, risk acceptance, and self-control.

Conclusion. For experienced operators of “System 112” emergency service, the basis for an individual style of professional activity that allows them to cope with emergency component is the value attached to work. The distinctive value-semantic regulator of this group is “hard work” performing a motivational function. The behavioral strategy of experienced emergency operators is reflected in the interconnection of “resilience,” “risk taking,” and “control.” The professional behavior strategy of the novices in emergency service is associated with their attitude to work based on the value of other people. The main value-semantic regulators of their professional interaction are “respect,” “help,” and “benevolence” performing an integrative function. Newcomers to the emergency service are characterized by an adaptive strategy, which is supported by such self-regulation mechanisms as “modeling” and “flexibility.” Their distinctive feature is a responsible attitude to work in conjunction with self-confidence and flexibility.

Keywords: emergency service, “System 112” operator, professional interaction, value-semantic regulators, motivation, style of self-regulation of behavior.

Funding. The work was carried out in accordance with State Assignment No. 0138-2023-0010.

For citation: Aldasheva, A.A, Pervacheva, O.A. (2023). Value-semantic regulators and personal characteristics of emergency service operators with different length of work experience. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya (Theoretical and experimental psychology)*, 3 (16), 143–162. <https://doi.org/10.11621/TEP-23-33>

Введение

В условиях стремительного развития техники, цифровизации, совершенствования средств коммуникации в различных областях жизнедеятельности человека повышается роль специалиста в ее организации. Происходит увеличение психоэмоциональной и физической нагрузки на личность работника, возрастает значимость социономических профессий. Профессиональная деятельность специалистов, чья работа связана с защитой и охраной интересов человека, требует от личности профессионала высокой нравственной ответственности, заключающейся в первую очередь в понимании значимости другого человека (Бражникова, 2013). Проведенный сравнительный анализ профессиограмм различных видов операторской деятельности, включая оператора энергосистем, оператора ОВД (организации воздушного движения), оператора ЕДДС (единая дежурно-диспетчерская служба) показал: специфика деятельности специалиста-оператора обусловлена тем, что в этих профессиях присутствует смысл, связанный со спасением жизни других людей, обратившихся за помощью.

Особенности операторского труда тщательно изучены российскими психологами. В.Д. Небылицыным были определены основные характеристики надежности операторского труда: «долговременная» выносливость, переключаемость внимания, устойчивость к действию факторов среды (температуры, давления, влажности, вибрации, шума, ускорения и т.п.). Их деятельность исследовалась с целью изучения особенностей ощущений и восприятия (В.Н. Анохин, В.И. Медведев, А.Б. Леонова), психических процессов (Б.Ф. Ломов, В.А. Бодров, В.А. Пономаренко), саморегуляции (Н.А. Бернштейн, Л.Г. Дикая, В.А. Пономаренко, В.И. Моросанова). Однако остается открытым вопрос, связанный с совершенствованием принципов и методов изучения личностных свойств оператора и, в частности, ценностно-смысловой сферы профессионала (Сыркина, 2009).

Основываясь на работах отечественных психологов, посвященных операторской деятельности, в которых выделяются такие психологические факторы обеспечения ее эффективности и надежности, как устойчивость человека-оператора к стрессу (Бодров, 2000), профессиональные качества субъекта труда (Безбогов, 1992), мы считаем особенно важным фактором ценностно-смысловую регуляцию деятельности специалиста (Алдашева и др., 2021; Первачева, 2022). Ценностно-смысловая регуляция может быть рассмотрена как «метаресурс саморегуляции — психологическое средство, которое позволяет осознанно использовать индивидуальные ресурсы для изменения своего характера и развития личности» (Моросанова, 2018, с. 12).

Понимание значимости ценностно-смысловых регуляторов в профессиональном взаимодействии заложено в трудах отечественных психологов В.Н. Мясищева, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева и др. Роль ценностно-смысловой сферы профессионала отражена в многочисленных работах (Л.И. Анцыферова, А.А. Алдашева, В.А. Бодров, Е.М. Борисова, А.А. Грачев, Л.Г. Дикая, Е.П. Ермолаева, Н.А. Журавлева, Д.Н. Завалишина, А.Н. Занковский, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова,

А.А. Обознов, Е.Н. Резников и др.), в которых ценностно-смысловые регуляторы раскрываются как факторы, обуславливающие поведение работника и влияющие на эффективность его деятельности (Грачев, 2018). Авторы рассматривают такие ценностно-смысловые регуляторы, как ответственность (Алдашева и др., 2021; Никуло, 2014), самостоятельность (Постылякова, 2014), доверие к себе (Алдашева и др., 2021), и связывают их с активностью и мотивацией в профессиональной деятельности.

В разных теоретических подходах ценностно-смысловая сфера личности профессионала определяется через ряд понятий:

— индивидуальные ценности личности, усвоенные в процессе интериоризации социальных ценностей и определяющие систему взаимоотношений человека со средой (А.Н. Леонтьев);

— диспозиции личности (аттитюды, социальные установки, ценности), которые образуют иерархическую систему детерминации поведения от двигательного акта до выбора жизненного пути (В.А. Ядов);

— система социальных установок и ценностных ориентаций, которые детерминируют профессиональное взаимодействие (Э.Ф. Зеер; Е.А. Климов).

Роль ценностно-смысловых регуляторов раскрывается через выполняемые ими функции: интеграционную, ориентационную, нормативную, оценочную, мотивационную и функцию целеполагания (Журавлева, 2006). *Интеграционная функция* заключается в консолидации людей: совпадение их значимых ценностных ориентаций обеспечивает сплоченность группы как ценностно-ориентационное единство. Эта функция регулирует распространение действующих норм, правил, установок, образцов поведения, принятых в определенной группе, и может отражаться в совпадении/несовпадении целей социальной организации, социальной системы и личности. *Ориентационная функция* заключается в том, что ценностные ориентации позволяют человеку сориентироваться в социальном пространстве и направить личностные усилия на поиски порядка и смысла в жизни. На основе этой функции человек отличает справедливое от несправедливого, истинное от ложного и т.д. Данная функция может проявляться как стремление специалиста соответствовать неформальным шаблонам поведения, негласным, но принятым нормам организационной культуры. *Нормативная функция* проявляется в создаваемой системе норм и правил, кодексов и законов, устоев и традиций, которые регулируют поведение людей в социальном пространстве. Эта функция отражает основные требования организационной культуры, фиксированные в уставных документах. *Оценочная функция* отражает способность ценностных ориентаций быть основой для выбора из имеющихся альтернатив, исходя из следующей структуры: 1) предпочтительно, но труднодостижимо; 2) нормативно и часто используется; 3) отвергается и наказуемо. Такая функция может проявляться через совпадение/несовпадение ролевых требований социальной организации и реального поведения личности. *Мотивационная функция* заключается в том, что ценностные ориентации как более сложные в сравнении с потребностями и ин-

тересами источники мотивации деятельности человека позволяют концентрироваться на предпочтительных способах реализации поставленной цели и являются предиктором общей направленности поведения. В рамках организации данная функция прослеживается через поощрение определенной направленности поведения сотрудника со стороны руководства или коллег. *Функция целеполагания* отражает способность к формированию в сознании человека более точного и релевантного образа будущего результата, повышая тем самым эффективность деятельности, совпадение образа-цели в представлениях организации и специалиста. Механизм данной функции может быть осуществлен посредством сличения образа-цели в представлениях организации и специалиста, а именно — выявления того, насколько ценности, транслируемые организацией, усваиваются и реализуются в процессе деятельности специалиста.

Предложенный Н.А. Журавлевой функциональный подход к роли ценностно-смысловых регуляторов позволяет систематизировать представления операторов «Системы 112» в субъект-субъектном профессиональном взаимодействии и выделить его нравственные основания.

Цель исследования состояла в изучении ценностно-смысловых регуляторов операторов ГБУ «Система 112» с различным стажем работы.

Задачи исследования: 1. Определить специфику представлений о ценностях профессионального взаимодействия операторов «Системы 112». 2. Описать индивидуально-психологические особенности операторов с различным стажем работы.

Гипотезой исследования стало предположение о том, что представления операторов «Системы 112» о ценностях профессионального взаимодействия различаются в зависимости от стажа работы и связаны с индивидуально-психологическими особенностями, характерными для членов выделенных групп.

Характеристики выборки

Из общего числа операторов «Системы 112», принявших участие в исследовании ($N = 82$, средний возраст 32,81 года, $SD = 9,72$ года), было выделено две группы с различным по времени стажем работы. Первая группа — «молодые (начинающие) специалисты» со стажем работы от 1 года до 3 лет (средний возраст 29,35 года, $SD = 7,2$ года; ср. стаж 1,7 года, $SD = 0,4$ года). Вторая группа — «опытные специалисты» со стажем работы от 4 до 9 лет (средний возраст 36,7 года, $SD = 10,23$ года; ср. стаж 6,29 года, $SD = 2,3$ года).

Методы исследования

В исследовании применялись следующие психодиагностические методики: 1. Авторский опросник ценностей профессионального взаимодействия, составленный по методу незаконченных предложений. 2. Опросник «Психологический облик» Е.Н. Резникова (три шкалы: ценности-цели (ЦЦ), ценности-средства (ЦС) и ценности отношения к труду (ЦОТ)) (Резников, 2014). 3. Опросник «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98» В.И. Моросановой (ССПМ) (Моросанова,

2004). 4. Методика диагностики индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири в адаптации Л.Н. Собчик «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) (Собчик, 1990). 5. «Тест жизнестойкости» С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева (ТЖ) (Леонтьев, Рассказова, 2006). 6. «Методика изучения доверия к себе» Н.Б. Астаниной (Астанина, 2010). 7. Методика оценки доверия/недоверия другим людям А.Б. Купрейченко (МОД/НДЛ) (Купрейченко, 2008). 8. Тест мотивационной структуры Г. Херцберга (ТМС) (Herzberg, 1968).

Для реализации задач исследования нами был разработан опросник, позволяющий изучить представления операторов «Системы И12» о ценностях профессионального взаимодействия, состоящий из вопросов и незаконченных предложений. Респондентам необходимо было ответить на вопросы: «*Что Вы цените во взаимодействии с другим человеком?*», «*Какие ценности для Вас являются важными в профессиональном взаимодействии?*», а также завершить предложения: «*Сложность в профессиональной деятельности — это...*», «*Престиж Вашей профессии — это...*» и др.

Полученные представления о ценностях профессионального взаимодействия были проанализированы с применением прототипического анализа П. Вержеса (Verges, 1992). Анализу подвергались только те понятия, которые воспроизводились не менее, чем пятью процентами испытуемых. Прототипический и категориальный анализ проводился с использованием двух параметров: частоты появления каждого понятия в ответах респондентов и ранга каждого понятия, определяющего его важность для респондентов. Сочетания двух данных параметров образуют четыре зоны социальных представлений. Зона ядра (зона 1) включает часто встречающиеся и важные ассоциации. Периферическая система, составляющая потенциальную зону изменения, включает зону периферии (зона 2), в которую входят редко встречающиеся, но важные ассоциации, а также часто встречающиеся, но наименее важные ассоциации и зону дальней периферии (зона 3), в которую входят редко встречающиеся и наименее важные ассоциации. Полученные результаты представлены в виде рисунка, отражающего структуру представлений респондентов о ценностях профессионального взаимодействия (рис. 1).

К характеристикам зоны ядра авторы метода относят ассоциативную силу, включающую широкий круг представлений, возникающих об объекте, их *согласованность* у разных респондентов — «...коллективную основу, определяющую гомогенность группы» (Abric, 1994, p. 28, *перевод наш* — А.А., О.П.), *устойчивость* репрезентации в синхроническом и диахроническом аспектах (Wolter et al., 2015). Синхронная устойчивость позволяет вне зависимости от контекста активировать размышление об объекте и выбрать единую когнему. Диахроническая устойчивость, в свою очередь, способствует сохранению центральных элементов как таковых с течением времени (там же). Обладая перечисленными характеристиками, центральные когнемы образуют ядро представления, вокруг которого формируется периферическая система. Когнемы ядра не противопоставлены друг другу, а образуют организованную систему представлений.

Периферическая система не вторична по отношению к ядру, она представляет собой своеобразный «бампер» (Flament, 1987), позволяющий адаптировать процесс группового мышления к реальности, к факторам как внешней, так и внутренней среды, складывающимся в силу индивидуальных особенностей. В связи с этим, исследования внутренних связей периферической и центральной систем представляют большую ценность. Элементы периферии, в отличие от ядра, обладают *контекстуальностью*. При изменении обстоятельств, более острая проблема в средствах массовой информации, цель ситуации, личная заинтересованность могут запустить процесс формирования новых когнем.

То есть, различия центрального ядра и элементов периферии могут выражаться *количественно*, через число идей, активированных в сознании, количество людей, количество ситуаций, вызывающих эмоциональную реакцию, количество времени, в течение которого индивид остается в группе, и *качественно*, так как связь когнем с объектом представления вытекает из исторических и социальных условий и может иметь характер абсолюта.

Использовались следующие методы обработки эмпирических материалов: корреляционный анализ (коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r)), контент-анализ, прототипический метод П. Вержеса (Verges, 1992). Обработка результатов осуществлялась с помощью статистического пакета SPSS 26.0.

Результаты исследования

В настоящем исследовании с целью изучения специфики представлений о ценностях профессионального взаимодействия операторов «Системы И12» с различным стажем работы был проведен их контент-анализ с использованием прототипического метода П. Вержеса (рис. 1).

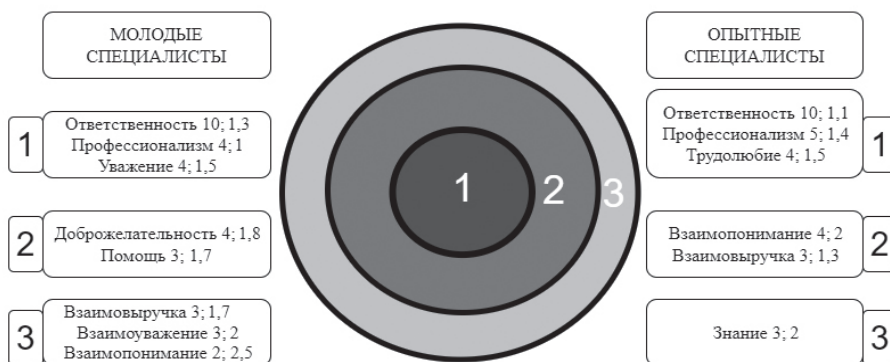


Рис. 1. Сравнительный анализ структуры представлений о ценностях профессионального взаимодействия у операторов «Системы И12» с различным стажем работы.

Примечание: 1 — зона ядра; 2 — зона периферии; 3 — зона дальней периферии; первое обозначает частоту встречаемости слова, второе — ранг слова

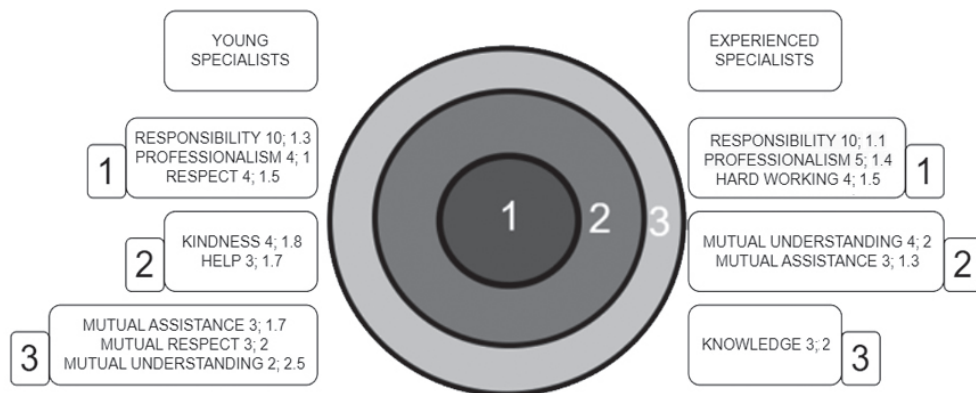


Fig. 1. Comparative analysis of the structure of representations on the values of professional interaction in the “System 112” operators with different length of work experience.

Note: 1 — nucleus zone; 2 — periphery zone; 3 — far periphery zone; the first digit indicates the frequency of the word occurrence, the second digit corresponds to the rank of the word

Каждое понятие было отнесено к одной из трех зон структуры представлений в зависимости от частоты встречаемости и среднего ранга, в результате чего была получена трехкомпонентная структура представлений о ценностях профессионального взаимодействия в каждой группе.

Зона ядра в структуре представлений обеих групп (зона 1) включает такие понятия, как «ответственность» и «профессионализм». Различающимися элементами стали понятия «трудолюбие» (у опытных специалистов) и «уважение» (у новичков). Зона периферии имеет большие различия в представлениях двух групп. Так, у начинающих специалистов она характеризуется понятиями «доброжелательность» и «помощь», у опытных — «взаимопонимание» и «взаимовыручка». Зона дальней периферии в группе новичков представлена понятиями «взаимовыручка», «взаимоуважение», «взаимопонимание», в группе опытных специалистов — «знание».

Следующим этапом стало описание индивидуально-психологических характеристик двух групп операторов с различным стажем работы. В группе начинающих специалистов были получены две корреляционные плеяды (рис. 2). Обращают на себя внимание такие системообразующие показатели, как стилевые особенности саморегуляции поведения «моделирование» и «гибкость» (ССПМ), мотивация «ответственность работы» (ТМС) и «доверие себе». Показатель регуляторного моделирования связан с такими показателями, как «ответственное отношение» (3-я шкала: ЦОТ) ($r = 0,64$; $p < 0,001$) и «самоконтроль» (ЦС) ($r = 0,6$; $p < 0,001$), который, в свою очередь, имеет связь с показателем «знание» (МОД/НДЛ) ($r = 0,51$; $p < 0,0002$). Помимо этого, «моделирование» имеет положительную связь с «доброжелательностью» ($r = 0,52$; $p < 0,0001$) и «гибкостью» ($r = 0,5$; $p < 0,0001$).

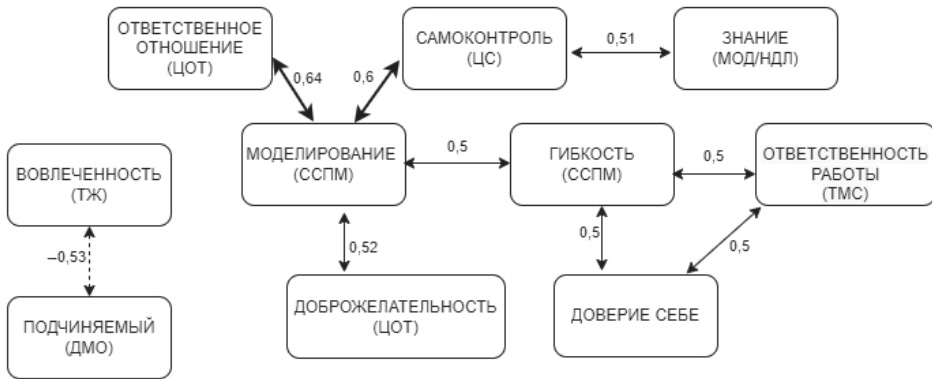


Рис. 2. Корреляционные взаимосвязи индивидуально-личностных характеристик и ценностных ориентаций в группе начинающих специалистов

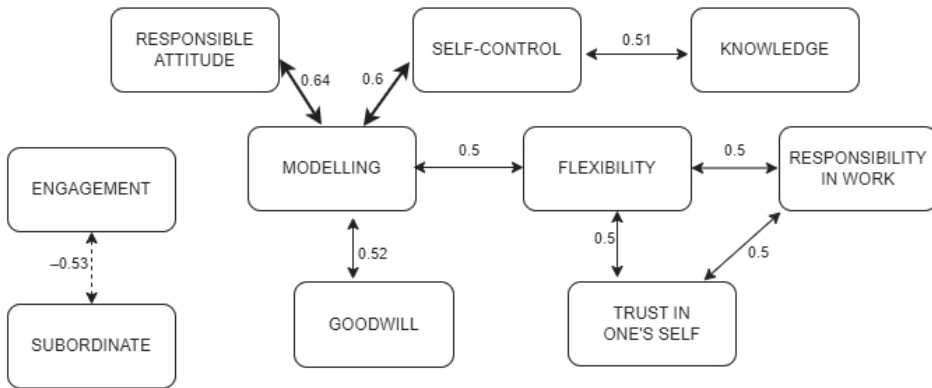


Fig. 2. Correlations between individual personality characteristics and value orientations in the group of novices

Обнаружены взаимосвязи в триаде «ответственность работы» (ТМС) — «доверие себе» — «гибкость» (ССПМ) (для всех трех пар $r = 0,5$; $p < 0,0001$).

Вторая плеяда представлена отрицательной связью между показателями «вовлеченность» (ТЖ) и «подчиняемый» (ДМО) ($r = -0,53$; $p < 0,0002$).

В группе опытных специалистов также были получены две корреляционные плеяды (рис. 3). Центральным звеном основной плеяды стали взаимосвязи показателей «жизнестойкости» с «контролем» (ТЖ) ($r = 0,9$; $p < 0,0001$) и с «принятием рисков» (ТЖ) ($r = 0,83$; $p < 0,00001$). Показатель «жизнестойкости» также связан с показателем «расчет» (МОД/НДЛ) ($r = 0,5$; $p < 0,0001$) и имеет отрицательную связь с показателем «подозрительный» (ДМО) ($r = -0,53$; $p < 0,002$), который в свою очередь отрицательно коррелирует с «принятием рисков» (ТЖ) ($r = -0,53$; $p < 0,002$). Второе звено основной корреляционной плеяды включает взаимосвязи

«авторитарного» стиля взаимодействия с «контролем» ($r = 0,49$; $p < 0,001$), «общим уровнем саморегуляции» (ССПМ) ($r = 0,49$; $p < 0,001$) и «доверием себе» ($r = 0,55$; $p < 0,002$).

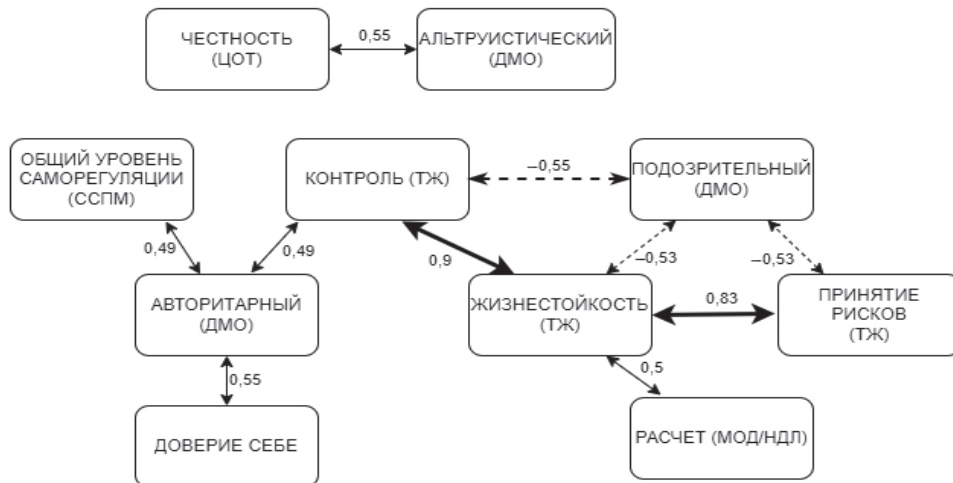


Рис. 3. Корреляционные взаимосвязи индивидуально-личностных характеристик и ценностных ориентаций в группе опытных специалистов

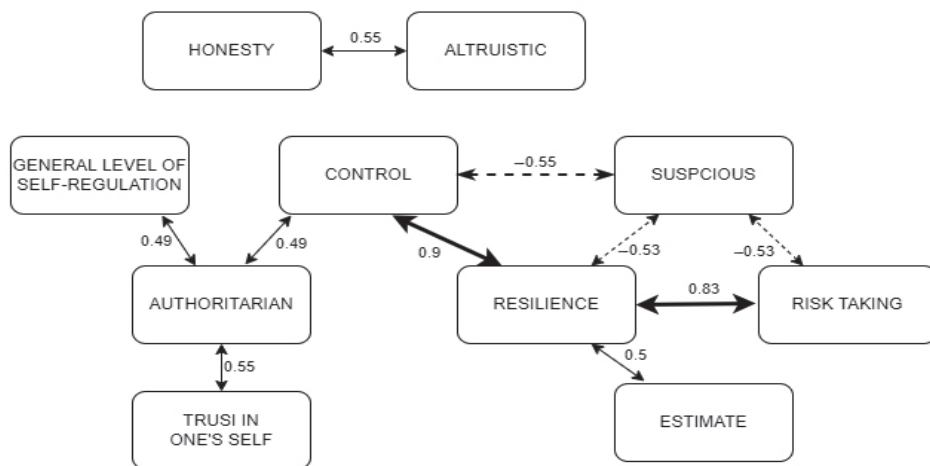


Fig. 3. Correlations between individual personality characteristics and value orientations in the group of experienced specialists

Вторая корреляционная плеяда выражена взаимосвязью ценности отношения к труду «честность» (ЦОТ) и показателя «альтруистический» (ДМО) ($r = 0,55$; $p < 0,0001$).

Обсуждение результатов исследования

Специфика деятельности операторов «Системы 112» характеризуется преобладанием субъект-субъектного взаимодействия, высокими требованиями к скорости принятия решений и высокой степенью ответственности за них. Помимо определенных когнитивных и психофизиологических характеристик, относящихся к мышлению, памяти, вниманию, восприятию, специалисты такого профиля должны обладать рядом особенностей, входящих в сферу ценностно-смысловой регуляции. Среди них — высокий уровень социально-психологической зрелости и зрелости эмоционально-волевой сферы, способность взаимодействовать с другими людьми (понимание, сотрудничество), ориентация на другого (Григорьев, Чернышева, Кучерявый, 2017), просоциальная мотивация (Брессо, 2013; Кухтова, 2021), просоциальное поведение (Алдашева, Первачева, 2023).

При изучении деятельности социономического типа авторы выделяют наличие у специалистов определенных значимых качеств, таких как оптимизм, альтруистическая направленность, желание работать с людьми и для них, умение слушать и слышать собеседника, обусловленность поведения по отношению к своему объекту морально-нравственными принципами, большой духовно-нравственный опыт (Сорокоумова, Исаев, 2013).

Сравнительный анализ представлений начинающих и опытных специалистов показал, что ценностно-смысловая регуляция имеет свою специфику в каждой из выделенных групп, что отражено в таблице.

Таблица. Функциональное значение полученных ценностно-смысловых понятий

Функции	Начинающие специалисты	Опытные специалисты
1. Интеграционная	<i>Взаимовыручка Взаимоуважение Взаимопонимание</i>	Взаимопонимание Взаимовыручка
2. Ориентационная	Ответственность	Ответственность
3. Оценочная	Ответственность	Ответственность
4. Нормативная	Профессионализм	Профессионализм <i>Знание</i>
5. Мотивационная		Трудолюбие
6. Функция целеполагания	Уважение Доброжелательность Помощь	

Примечание: функции на основании подхода Н.А. Журавлевой (Журавлева, 2006); полужирным шрифтом выделены понятия, вошедшие в зону ядра, обычным шрифтом — понятия, составляющие зону периферии, курсивом — зону дальней периферии

Table. Functional value of the obtained value-semantic concepts

Functions	Novices	Experienced specialists
1. Integration	<i>Mutual assistance Mutual respect Mutual understanding</i>	Mutual understanding Mutual assistance

2. Orientation	Responsibility	Responsibility
3. Evaluation	Responsibility	Responsibility
4. Normative	Professionalism	Professionalism <i>Knowledge</i>
5. Motivation		Hard working
6. Goal-setting function	Respect Kindness Help	

Note: functions based on N. Zhuravleva's approach (Zhuravleva, 2006); bold text marks words that have entered the nuclear zone of the nucleus, normal font — words that make up the periphery zone, italic — word zone that has entered the far periphery zone

Для начинающих специалистов ведущими функциями являются ориентационная (ответственность), оценочная (ответственность), нормативная (профессионализм) и функция целеполагания (уважение, доброжелательность, помощь). В то время как для опытных специалистов доминирующими выступают ориентационная (ответственность), оценочная (ответственность), нормативная (профессионализм и знание) и мотивационная (трудолюбие) функции, существенна и интеграционная функция (взаимопонимание и взаимовыручка). Иными словами, при совпадении в обеих группах ориентационной и нормативной функций, отличительной особенностью начинающих специалистов является значимость функции целеполагания, а опытных — интеграционной и мотивационной функций. Такое различие в ценностно-смысловой сфере может говорить о следующем: в первую очередь, для новичков характерен активный процесс выработки образа своей трудовой деятельности, а потому для них значимым является непосредственно смысл их деятельности, социальная польза профессии. Для опытных специалистов на первый план выступает способ достижения поставленных задач (индивидуальный стиль), что особенно важно для социономических видов деятельности, связанных с психологическим выгоранием. Помимо средств достижения результата, важной для опытных операторов является консолидация, ощущение себя частью слаженного коллектива как один из способов преодоления ситуаций, связанных с напряженными условиями труда.

Анализ представленных связей позволяет описать индивидуально-психологические особенности групп. Так, в группе начинающих специалистов системообразующим ядром взаимосвязей является такой компонент саморегуляции поведения, как моделирование значимых условий достижения цели. Дополненный высокими показателями самоконтроля и ценностно-смысловыми регуляторами — ответственностью и доброжелательностью, данный блок свидетельствует об актуализации адаптивных механизмов в становлении профессионала.

Взаимосвязи в триаде «ответственность работы» — «доверие себе» — «гибкость» могут говорить о том, что доверие себе предполагает принятие профессиональной ответственности и связано с чувствительностью к внешним и внутренним факторам.

Таким образом, индивидуально-личностное своеобразие группы начинающих специалистов характеризуется взаимосвязью двух регуляторных показателей саморегуляции — моделирования и гибкости. Это свидетельствует о том, что данной группе свойственен стиль, позволяющий пройти процесс адаптации путем вариативного поиска стратегий профессионального взаимодействия. Исследованиями Т.Н. Банщиковой было показано, что такой стиль саморегуляции как моделирование может отражать мотивацию молодых сотрудников к решению профессиональных задач при отсутствии требуемых знаний (Банщикова, Соколовский, Фомина, 2022). Процесс адаптации к организационным условиям предполагает направленность на взаимодействие, которое отражается в представлениях специалистов такими ценностно-смысловыми установками, как «уважение» и «доброжелательность», о чем свидетельствует наличие показателя «доброжелательность» в структуре ценностных представлений и в индивидуально-психологических особенностях группы.

Для опытных специалистов характерны следующие индивидуально-психологические особенности. Жизнестойкость в этой группе связана с принятием рисков и контролем, что характерно для деятельности с экстренным компонентом, в котором механизм контроля имеет основополагающее значение. Вероятно, что благодаря контролю, снижается уровень подозрительности за счет включенной позиции специалиста. Такая взаимосвязь показателей свойственна специалистам на разной стадии профессионализации с точки зрения Т.Н. Банщиковой и может свидетельствовать о выраженной готовности действовать в условиях неопределенности, которые сопровождают деятельность операторов «Системы 112» (Банщикова, Соколовский, Фомина, 2022). Обращают на себя внимание взаимосвязи авторитарного стиля межличностных отношений с уровнем саморегуляции, контроля и доверием себе, позволяющие описать паттерн поведения опытных специалистов как сложившийся стиль профессионального взаимодействия, определяемый требованиями деятельности в условиях неопределенности и жесткого лимита времени. Можно говорить о том, что уровень осознанной саморегуляции в этой группе связан со сложившимся адаптивным стилем профессионального поведения. Полученные результаты схожи с данными Т.Н. Банщиковой и В.И. Моросановой, в исследовании которых было выявлено, что для респондентов с высокими показателями осознанной саморегуляции характерен выбор оптимального стиля преодолевающего поведения, социальная направленность личности, потребность быть причастным к общему делу (Банщикова, Моросанова, 2018).

Взаимосвязь ценности «честность» и альтруистическим стилем взаимодействия может свидетельствовать о направленности личности специалиста на человека и честном отношении к выполнению своего профессионального долга, связанного с оказанием помощи людям.

Наличие ценностной установки на трудолюбие в представлениях опытных специалистов отражает мотивационную функцию профессионального взаимо-

действия. Значимая ценность трудолюбия как характеристика исследуемой группы и центральное звено корреляционной плеяды, образованное показателями жизнестойкости, контроля, руководства и саморегуляции, могут свидетельствовать о зрелости мотивационно-волевой сферы опытных операторов «Системы И12». С точки зрения ряда авторов, деятельность оператора связана с необходимостью осуществлять произвольный и непроизвольный контроль над своими действиями (Зинченко, Труш, 1978; Боковиков, 1998), при этом, как известно, «...контроль над действиями выступает как функция внимания и, в качестве самоконтроля, как свойство личности и показатель сформированности мотивационно-волевой сферы» (Бодров, 2000, с. 97). Такие характеристики препятствуют развитию стресса и способствуют повышению работоспособности за счет мобилизации внутренних ресурсов (Боковиков, 1998).

Выводы

1. Ведущими функциями ценностно-смысловой сферы начинающих и опытных специалистов «Системы И12» являются ориентационная, оценочная и нормативная. Выделенная специфика представлений начинающих специалистов характеризуется регулирующей функцией целеполагания как процесса формирования образа своей деятельности. Специфическим регулятором деятельности опытных специалистов выступают мотивационная (*трудолюбие*) и интеграционная (*взаимопонимание, взаимовыручка*) функции, что препятствует развитию стресса, связанному с профессиональными трудностями.
2. Индивидуально-личностные особенности начинающих специалистов отличаются ценностями профессионального взаимодействия (уважением и доброжелательностью), отражающими направленность на другого при осуществлении их профессиональной деятельности. Профессиональная стратегия поведения новичков связана с адаптационными механизмами, представленными моделированием и гибкостью.
3. Отличительной ценностью профессионального взаимодействия опытных операторов «Системы И12» является «трудолюбие» как ценностно-мотивационная функция. Специалистам этой группы свойственно принятие ответственности, связанное с высоким уровнем саморегуляции, доверием к себе. Характерная для них взаимосвязь показателей жизнестойкости, принятия рисков, контроля скорее всего является фактором преодоления экстренного компонента в этом виде деятельности.
4. Гипотеза исследования, заключающаяся в предположении о том, что представления операторов «Системы И12» о ценностях профессионального взаимодействия будут различаться в зависимости от стажа работы и связаны с их индивидуально-психологическим своеобразием может быть принята на основании теоретического анализа и полученных эмпирических результатов.

Литература

Алдашева А.А., Лим В.С., Лекалов А.А., Рунец О.В. Индивидуально-личностные детерминанты выбора стратегий преодоления сложности профессиональных условий летчиками ВКС. В сборнике *Авиационно-космическая медицина, авиационная психология и военная эргономика. Становление, состояние и перспективы развития* / Под ред. В.А. Пономаренко. М.: Перо, 2021.

Алдашева А.А., Пervacheva О.А. Ценностно-смысловая сфера в представлениях специалистов-операторов «Системы 112» // *Методология современной психологии*. 2023. № 18. С. 15–28.

Астанина Н. Б. Создание и апробация нового личностного опросника «Методика изучения доверия к себе» // *Психологическая наука и образование*. 2010. № 3. [Электронный ресурс] // URL: <http://psyedu.ru/journal/2010/3/Astanina.phtml> (дата обращения: 04.10.2023)

Банщикова Т.Н., Моросанова В.И. Регуляторно-личностная типология студентов с различным характером адаптации к новым социокультурным условиям. В сборнике *Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России* / Под ред. В.И. Моросановой, Е.А. Фоминой, Т.Н. Банщиковой. Иваново: Научный мир, 2018. <https://doi.org/10.30888/978-5-6041451-4-2.1.4>

Банщикова Т.Н., Соколовский М.Л., Фомина Е.А. Саморегуляция и жизнестойкость на разных стадиях профессионального становления // *Теоретическая и Экспериментальная Психология*. 2022. № 2. С. 67–92. <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-2-67-92>

Безбогов А.А. Принцип системности Б.Ф. Ломова в психологии и оценивание функционирования систем «человек-техника». В сборнике *Развитие идей Б.Ф. Ломова в исследованиях по психологии труда и инженерной психологии* / Под ред. В.А. Бодрова и др. М.: ИПРАН, 1992.

Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2000.

Боковиков А.М. Влияние модуса контроля над деятельностью на устойчивость человека к стрессу в неконтролируемых ситуациях (на примерах компьютеризации деятельности): дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 1998.

Бражникова А.Н. Нравственность профессионала: постановка проблемы и возможность исследования. В сборнике *Личность профессионала в современном мире* / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: ИПРАН, 2013.

Брессо Т.И. Социокультурные детерминанты просоциальной мотивации студентов социэкономических профессий: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2013.

Грачев А.А. Психологическая модель работника в организационной психологии. В сборнике *Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии* / Под ред. А.Н. Занковского, А.Л. Журавлева. М.: ИПРАН, 2018.

Григорьев Л.И., Чернышева О.Н., Кучерявый В.В. Оценка профессионально важных психологических характеристик диспетчера в человеко-машинных системах АСУТП нефтегазового производства // *Проблемы управления*. 2017. № 1. С. 65–74.

Журавлева Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: ИПРАН, 2006.

Зинченко В.П., Труш В.Д. Применение ЭВМ для исследований исполнительской и познавательной деятельности оператора. В сборнике Труды ВНИИТЭ. Эргономика / Под ред. В.П. Зинченко. М.: ВНИИТЭ, 1978.

Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия. М.: ИПРАН, 2008.

Кухтова Н.В. Структурные компоненты просоциальной личности специалистов, ориентированных на оказание помощи // Психология человека в образовании. 2021. Т. 3, № 3. С. 273–287.

Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.

Моросанова В.И. Актуальные направления исследования осознанной саморегуляции в образовании и профессиональном самоопределении. В сборнике Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России / Под ред. В.И. Моросановой, Е.А. Фоминой, Т.Н. Банщиковой. Иваново: Научный мир, 2018. <https://doi.org/10.30888/978-5-6041451-4-2.1.1>

Моросанова В.И. Стиль саморегуляции поведения (ССПМ): Руководство. М.: Когито-Центр, 2004.

Никуло Е.А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и ответственного отношения предпринимателей к участникам делового взаимодействия // Психология в экономике и управлении. 2014. № 1. С. 28–32.

Первачева О.А. Ценностно-смысловые регуляторы профессионального взаимодействия в группах с разной эффективностью труда. В сборнике Психологические исследования / Под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенковой. М.: ИПРАН, 2022.

Постылякова Ю.В. Роль ценностных ориентаций руководителя при выборе способа действий в сложной профессиональной ситуации. В сборнике Личность профессионала в современном мире / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: ИПРАН, 2014.

Резников Е.Н. Психологический облик русских (на материале исследования жителей Костромской области). М.: ИПРАН, 2014.

Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: методическое руководство. М.: МКЦ при ГУТСВ Мосгорисполкома, 1990.

Сорокоумова С.Н., Исаев В.П. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий // Педагогическое образование в России. 2013. № 4. С. 186–190.

Сыркина А.Н. Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации: на примере специалистов локомотивных бригад: дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2009.

Abric, J.C. (1994). The internal organization of social representations: central system and peripheral system. In C. Guimelli (Ed.), Structures and transformations of social representations (pp. 73–84). Lausanne: Delachaux et Niestlé.

Flament, C. (1987). Pratiques et représentations sociales. In J.L. Beauvois, R.V. Joule et J.M. Monteil (Eds), Théorie simplicités et conflits cognitifs (pp. 143–150). Cousset: Del Val.

Herzberg, F. (1968). Work and the nature of man. London: Staples Press.

Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de Psychologie*, 45, 203–209.

Wolter, R.P., Wachelke, J., Sá, C., Passeri, C. & Naiff, D. (2015). Temporalidade e representações sociais: estabilidade e dinâmica dos elementos ativados pelo Regime Militar brasileiro. *Psicologica*, 58 (1), 107–125. https://doi.org/10.14195/1647-8606_58-1_6

References

Abric, J.C. (1994). The internal organization of social representations: central system and peripheral system. In C. Guimelli (Ed.), *Structures and transformations of social representations* (pp. 73–84). Lausanne: Delachaux et Niestlé.

Aldasheva, A.A., Lim, V.S., Lekalov, A.A., Runets, O.V. (2021). Individual-personal determinants of the choice of strategies to overcome the complexity of professional conditions by pilots of VCS. In V.A. Ponomarenko (Ed.), *Aerospace medicine, aviation psychology and military ergonomics. Formation, state and prospects of development* (pp. 11–18). Moscow: Pero, (In Russ.).

Aldasheva, A.A., Pervacheva, O.A. (2023). Value-sense sphere in the representations of “System 112” operators’ specialists. *Metodologiya sovremennoj psihologii (Methodology of modern psychology)*, 18, 15–28. (In Russ.).

Astanina, N.B. (2010). Creation and approval of a new personal questionnaire “Methods of studying trust in oneself”. *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie (Psychological science and education)*, 3. (Retrieved from <http://psyedu.ru/journal/2010/3/Astanina.phtml>) (review date: 04.10.2023). (In Russ.)

Banshikova, T.N., Morosanova, V.I. (2018). Regulatory and personal typology of students with different character of adaptation to new sociocultural conditions. In V.I. Morosanova, E.A. Fomina, T.N. Banshchikova (Ed.), *Personal resource of a subject of labor in a changing Russia* (pp. 32–39). Ivanovo: The Scientific World. <https://doi.org/10.30888/978-5-6041451-4-2.1.4> (In Russ.).

Banshikova, T.N., Sokolovsky, M.L., Fomina, E.A. (2022). Selfregulation and resilience at different stages of professional formation // *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psihologiya (Theoretical and Experimental Psychology)*, 2, 67–92. <https://doi.org/10.24412/2073-0861-2022-2-67-92> (In Russ.).

Bezbogov, A.A. (1992). The principle of the system of B.F. Lomov in psychology and evaluation of the functioning of the systems “man-technique”. In V.A. Bodrov (Ed.), *Development of B.F. Lomov’s ideas in research on the psychology of labor and engineering psychology* (pp. 46–58). Moscow: IPRAS. (In Russ.).

Bodrov, V.A. (2000). *Informational stress: Educational manual for universities*. Moscow: PER SE. (In Russ.).

Bokovikov, A.M. (1998). Vliyanie modusa kontrolya nad deyatel'nost'yu na ustoichivost' cheloveka k stressu v nekontroliruemyykh situatsiyakh (na primerakh komp'yuterizatsii deyatel'nosti): Diss. kand. psikh. nauk. (Influence of modus of activity control on human resistance to stress in uncontrolled situations (on the examples of computerization of activity): dissertation) Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Brazhnikova, A.N. (2013). The morality of a professional: setting the problem and the possibility of research. In L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev (Eds), *Personality of a professional in the modern world* (pp. 81–95). Moscow: IPRAS. (In Russ.).

Bresso, T.I. (2013). Socio-cultural determinants of prosocial motivation students of socio-economic professions: Autoref. diss. ... kand. psychol. nauk. Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Flament, C. (1987). Pratiques et representations sociales. In J.L. Beauvois, R.V. Joule et J.M. Monteil (Eds), *Théorie simplicites et conflits cognitifs* (pp. 143–150). Cousset: Del Val.

Grachev, A.A. (2018). Psychological model of employee in organizational psychology. In A.N. Zankovsky, A.L. Zhuravlev (Ed.), *Current state and prospects of development of psychology of labor and organizational psychology* (pp. 755–770). Moscow: IPRAS.

Grigoriev, L.I., Chernysheva, O.N., Kucheryay, V.V. (2017). Assessment of professionally important psychological characteristics of the dispatcher in man-machine systems ASPS oil and gas production. *Problemy upravleniya (Management problems)*, 1, 65–74. (In Russ.).

Herzberg, F. (1968). *Work and the nature of man*. London: Staples Press.

Kuhtova, N.V. (2021). Structural components of the prosocial personality of specialists, focused on the provision of assistance. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii (Human psychology in education)*, 3, 3, 273–287. (In Russ.).

Kupreichenko, A.B. (2008). *Psychology of trust and mistrust*. M.: IPRAS. (In Russ.).

Leontiev, D.A., Vasily, E.I. (2006). *Test of resilience*. M.: Smysl. (In Russ.).

Morosanova, V.I. (2018). Actual directions of research of conscious self-regulation in education and professional self-determination. In V.I. Morosanova, E.A. Fomina, T.N. Banshchikova (Ed.), *Personal resource of a subject of labor in a changing Russia* (pp. 9–16). Ivanovo: The Scientific World. <https://doi.org/10.30888/978-5-6041451-4-2.1.1> (In Russ.).

Morosanova, V.I. (2004). *Style of Self-regulation of Behavior (SSPM): Guide*. M.: Cogito Center. (In Russ.).

Nikulo, E.A. (2014). Interconnection of value orientations and responsible attitude of entrepreneurs to participants of business interaction. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii (Psychology in Economics and Management)*, 1, 28–32. (In Russ.).

Pervacheva, O.A. (2022). Value and meaning regulators of professional interaction in groups with different labor efficiency. In A.L. Zhuravleva, E.A. Sergienko, N.E. Kharlamenkova (Ed.), *Psychological research* (pp. 90–99). Moscow: IPRAS. (In Russ.).

Postylyakova, Y.V. (2014). The role of value orientations of the leader in choosing the way of action in a complex professional situation. In L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev (Ed.), *Personality of a professional in the modern world* (pp. 610–621). Moscow: IPRAS. (In Russ.).

Reznikov, E.N. (2014). Psychological appearance of Russians (on the research material of residents of the Kostroma region). M.: IPRAS. (In Russ.).

Sobchik, L.N. (2013). *Diagnosis of interpersonal relations. Modified version of interpersonal diagnostics T. Leary: methodical guidance*. Moscow City Executive Committee. (In Russ.).

Sorokoumova, S.N., Isaev, V.P. Specifics of professional activity of specialists assisting professions. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii (Pedagogical education in Russia)*, 4, 186–190. (In Russ.).

Syrkina, A.N. (2009). Tsennostno-smyslovye komponenty professional'noi motivatsii: na primere spetsialistov lokomotivnykh brigad: Diss. ... kand. psikhol. nauk. (Value and semantic components of professional motivation: on the example of specialists of locomotive crews: dissertation). Ph.D. (Psychology). Moscow. (In Russ.).

Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de Psychologie (Bulletin of Psychology)*, 45, 203–209.

Wolter, R.P., Wachelke, J., Sá, C., Passeri, C. & Naiff, D. (2015). Temporalidade e representações sociais: estabilidade e dinâmica dos elementos ativados pelo Regime Militar brasileiro. *Psychologica (Psychology)*, 58, (1), 107–125. https://doi.org/10.14195/1647-8606_58-1_6

Zhuravleva, N.A. (2006). Dynamics of Value Orientations of the Person in the Russian Society: A textbook. Moscow: IPRAS. (In Russ.).

Zinchenko, V.P., Trush, V.D. (1978). Application of computers for research of executive and cognitive activity of the operator. In V.P. Zinchenko (Ed.), VNIITE's works. Ergonomics (pp. 3–11). Moscow: VNIITE. (In Russ.).

Поступила: 11.07.2023

Получена после доработки: 21.07.2023

Принята в печать: 06.10.2023

Received: 11.07.2023

Revised: 21.07.2023

Accepted: 06.10.2023

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Айгуль Абдулхаевна Алдашева — доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник Института Психологии Российской Академии наук, aigulmama@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0003-3768-9887>

Ольга Александровна Первачева — аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии Государственного академического университета гуманитарных наук, opervacheva@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-3265-4020>

ABOUT THE AUTHORS

Aigul A. Aldasheva — Dr. Sci. (Psychology), Leading Researcher, Institute of Psychology, aigulmama@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3768-9887>

Olga A. Pervacheva — Postgraduate student at the Department of Work and Engineering Psychology, Faculty of Psychology, State Academic University of Humanities, opervacheva@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-3265-4020>