

На правах рукописи
УДК: 159.98

Осадченко Кристина Андреевна

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ СФЕРЫ**

Специальность: 5.3.3 – Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Санкт-Петербург - 2025

Работа выполнена на кафедре психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена»

Научный руководитель:

Гайдамашко Игорь Вячеславович

доктор психологических наук, доцент, академик РАО, первый заместитель директора федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований»

Официальные оппоненты:

Солянкина Людмила Егоровна

доктор психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник научного центра по исследованию истории и развития мировых цивилизаций автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет мировых цивилизаций им. В. В. Жириновского»

Балакшина Елена Владимировна

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, истории и философии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тверской государственный технический университет»

Ведущая организация: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет»

Защита состоится «**17**» апреля **2025** г., в **15.30**, на заседании Совета по защите диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук 33.2.018.15, созданного на базе Российского государственного педагогического университета им А. И. Герцена, по адресу: 191186, г. Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, д. 48, корп. 11, ауд. 64.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке Российского государственного педагогического университета им А. И. Герцена (191186, г. Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, д. 48, корп. 5) и на сайте университета по адресу: https://disser.herzen.spb.ru/Preview/Karta/karta_000001083.html

Автореферат разослан «_____» _____ 2025 г.

Учёный секретарь диссертационного совета,
кандидат психологических наук, доцент

Безгодова Светлана Александровна

Введение

Актуальность исследования. Исторически сложилось, что надежность как научная проблема впервые стала рассматриваться техническими науками, где человек как субъект деятельности изучался с точки зрения обеспечения безотказности и безошибочности работы оборудования (теория распределения Вейбулла В.). С середины XX века ученые поставили вопрос о необходимости исследования надежности в психологии (Берг А.И.). Одними из основных причин выступили: усложнение технических систем, нормы эксплуатации, высокие затраты при отказе оборудования. В дальнейшем был принят стандарт ГОСТ 27.002-89 «Надежность в технике. Основные понятия, термины и определения». С течением времени все большее внимание уделялось необходимости изучения надежности субъектов профессиональной деятельности (Астафьев А.К., Бодров В.А., Орлов В.Я., Завалова, Н.Д Ломов, Пономаренко В.А., Ломов Б.Ф., Мясников В.И., Маркосян А.А., Плахтиенко В.А., Блудов Ю.М.). Полученные статистические данные указывали на тот факт, что в 40-90% случаев аварии случались по вине человека (Грызунов В.В.). Таким образом, проблема надежности сотрудника является междисциплинарным вопросом (Алексеев Д.Е.). В психологии надежность относительно профессиональной деятельности исследовали на примере операторов, инженеров, в том числе на примере профессий повышенной опасности (дежурные подводных лодок ВМФ, сотрудники МВД, ОВД, ФСИН, УВД и т.д.). Причинами данного выбора является высокая «цена» ошибок и тот факт, что от специалиста требуется соблюдение строгих регламентов, высокий уровень ответственности, работоспособности и эффективности в условиях опасности, повышенного эмоционального и физиологического напряжения. Тем временем количество исследований в рамках неэкстремальных видов профессий сравнительно ниже. Исследования надежности на примере педагогов, операторов, инженеров показали, как, несмотря на отсутствие столь опасных условий, специалисты также подвержены совершению ошибок, могут находиться под влиянием негативных факторов.

Проблема профессиональной надежности сотрудников юридической сферы требует отдельного исследования в связи со спецификой деятельности. В большинстве исследований критериями оценки (показателями) профессиональной надежности являются: саморегуляция, профессиональная деформация, эмоциональное выгорание, ошибки, сбои, отказы, то есть в основном нарушения профессиональной деятельности специалиста (Талашманова К.А.).

Проблема понимания и оценки профессиональной надежности специалистов юридической компании является многогранной, требующей отдельного анализа в контексте специфики юридической деятельности. Профессиональная надежность юриста охватывает не только его умение выполнять задачи, но и способность успешно справляться с различными вызовами и стрессами, характерными для юридической практики. Существующие исследования и подходы к оценке профессиональной надежности часто сосредоточены на таких показателях, как саморегуляция, профессиональная деформация, эмоциональное выгорание, а также количество ошибок и сбоев в работе.

Однако такая направленность не позволяет всесторонне понять значение

профессиональной надежности юриста. Необходимо проведение исследования, которое бы включало не только факторы риска и нарушения, но и выявляло бы условия, способствующие развитию надежности. В этом контексте важным будет рассмотрение особенностей содержания трудовой деятельности юриста, его целевых ориентирах, а также профессиональных характеристик, таких как подготовленность, опыт, уровень развития и устойчивость профессионально значимых качеств.

Основным противоречием, характеризующим проблему профессиональной надежности юристов, является несоответствие между объективной юридической реальностью и ее субъективным восприятием со стороны специалистов. В условиях сложной юридической среды, где встречаются разнообразные правовые ситуации, требования к юристу могут значительно различаться. В одной ситуации юрист может оказаться высокоэффективным и надежным, в то время как в другой он может столкнуться с трудностями, из-за чего его надежность может быть поставлена под сомнение. Это демонстрирует противоречивую природу надежности, ведь на результат влияют как объективные обстоятельства, так и индивидуальные характеристики специалиста. Кроме того, существует ожидание, что сотрудник должен демонстрировать высокую надежность в любых обстоятельствах и работать без ошибок, независимо от внешних условий и внутреннего состояния. Данная установка игнорирует индивидуальные особенности, такие как уровень стресса, эмоциональное состояние, профессиональные навыки и опыт. Таким образом, требует осмысление того, как можно учитывать эти индивидуальные характеристики в рамках общей оценки профессиональной надежности.

Состояние научной разработанности проблемы исследования:

Одними из первых исследований надежности на примере деятельности операторов стали В.Д. Небылицын и Б.Ф. Ломов. В процессе изучения надежности субъекта деятельности произошло разделение на функциональную надежность (Северина Л.В., Воскресенская Н.В., Косенков А.А., Торубаров Ф.С., Бодров В.А., Лазебная Е.О., Бессонова Ю.В., Крук В.М., Федотчев А.И., Семикин Г.И. и др.), личностную (Крук В.М., Малеев Д.В., Федотов С.Н., Осипова А.С., Савинков С.Н., Коваль Н.А., Сериков В.В.) и профессиональную (Балакшина Е.В., Петров Н.Н., Осадчук О.Л., Поляков С.П., Мацаев Е.Н., Кравченко А.В., Чуманов Ю.В., Ерофеев Г.Г., Максимов С.Г., Панкратов В.В., Лопатин Е.А., Федотов А.Ю., Малаев М.А., Беребин М.А., Григорьев И.Ю., Путивцев П.В. и др.).

Профессиональная надежность исследована на примере экстремальных видов профессий: сотрудники органов наркоконтроля (Путивцев П.В.), сотрудники АЭС (Воскресенская Н.В.), сотрудники ОВД (Гончарова Н.А., Костылева И.В., Лопатин Е.А., Малеев Д.В., Гаркавцев Е.И., Крук В.М., Липницкий А.В.), специалисты управления воздушным движением гражданской авиации (Морщинина Д.В., Шалупин В.И.), военнослужащие (Марищук Л.В., Яценко И.В., Гребенюк С.В., Чекунов А.А.), пилоты (Снимщикова Э.В., Козлов В.В., Фурдуй Я.О., Васильченко Н.А.), сотрудники МВД (Федотов А.Ю., Дрягалова Е.А., Копылова М.В., Петров Н.Н., Степанова А.А., Криволапчук В.А.), офицеры-пограничники (Марищук Л.В., Яценко И.В.), специалисты силовых структур (Кубышко В.Л., Вахнина В.В., Крук В.М., Федотов А.Ю.), полиция (Лопатин Е.А., Хамидова И.В., Крючков В.В., Свинаярева О.В., Рабазанов С.И., Семчук И.), плавсостав (Даниленко А.А.),

работники МЧС (Зенин Ю.Н., Федянин В.И., Брянцева Л.В., Квашнина Г.А., Тарасова А.А., Савинков С.Н.).

Исследования профессиональной надежности представителей неэкстремальных видов деятельности: преподаватели (Солтык А.А., Осадчук О.Л.), руководители учебных заведений (Визнюк В.В.), операторы (Бодров В.А., Орлов В.Я., Ломов Б.Ф., Небылицин В.Д., Сериков В.В., Шубинский И.Б., Алексеев А.К., Ибрагимов И.М.), юристы (Лабутина Е.В., Стрижова Е.Ю.), менеджеры (Никифорова Я.А., Кононова Г.А., Циганов В.В., Верещагина Л.С., Ванштейн Л.А., Пугачева Е.В.), водители (Бебинов С.Е.), инженеры (Балакшина Е.В.). В том числе профессиональную надежность исследовали такие учёные, как: А.А. Крылов, А.В. Кабанцева, С.Н. Савинков, А.В. Пономарев, С.В. Сарычев, А.С. Чернышев и др.

В контексте исследования профессиональной надежности были использованы следующие методологические подходы:

- гуманистический подход, который направлен на поддержание социально-психологической адаптивности (Лопатин Е.А., Никифорова Д.Ф., Тарасова А.А.);

- духовно-нравственный подход, предполагающий ведение профессиональной деятельности согласно моральным и этическим требованиям, при этом профессиональная надежность понимается как нравственное качество (Савинков С.Н.);

- деятельностный подход (субъектно-деятельностный), предполагающий в данном случае безошибочное выполнение профессиональных обязанностей в изменяющихся условиях (Васельцова И.А., Белов Д.О., Далиненко А.А., Петров Н.Н., Савинков С.Н.);

- аксиологический подход, который строится на влиянии ценностей субъекта на профессиональную деятельность и надежность (Криволапчук В.А., Крючков В.В., Лопатин Е.А., Малеев Д.В.);

- системно-ситуативный подход, который позволяет исследовать профессиональную надежность на основе систематизации затруднений, ошибок и срывов, возникающих в процессе выполнения должностных обязанностей (Крук В.М., Липицкий А.В., Федотов А.Ю.);

- когнитивно-поведенческий подход, в основе которого заложено понимание ценности развития когнитивной сферы (Крук В.М., Липицкий А.В., Кузнецова Л.А.);

- компетентностный подход, направленный на формирование профессиональной надежности на основе компетенций, отвечающих современным требованиям профессии (Осадчук О.Л.).

Объект исследования – специалисты юридической сферы.

Предмет исследования – модель профессиональной надежности специалистов юридической сферы.

Цель исследования состоит в разработке модели профессиональной надежности специалистов юридической сферы.

Задачи:

1. Провести исторический анализ понимания надежности в различных областях науки, дать определение профессиональной надежности.

2. Описать психологическое содержание показателей профессиональной надежности на основе экосистемного подхода.

4. Изучить специфику профессиональной деятельности специалистов юридической сферы на основе квалификационных требований согласно законодательным актам РФ, этических принципов, профессиографических исследований, проведенного анкетирования.

5. Описать этапы экосистемного моделирования профессиональной надежности.

6. Провести эмпирическое исследование, направленное на изучение взаимосвязи показателей, влияющих на профессиональную надежность специалистов юридической сферы.

7. На основе ряда теоретических и эмпирических исследований разработать модели профессиональной надежности и определить показатели, благоприятствующие поддержанию профессиональной надежности у специалистов юридической сферы.

Гипотезы исследования:

1. Показателями профессиональной надежности сотрудников юридических компаний являются: вовлеченность, групповая сплоченность, тип реагирования на конфликтные ситуации, потребность в достижении цели, самоэффективность, реализация потребности в саморазвитии, состояние стресса, осознанность (внимательность), семейное состояние, отсутствие созависимого состояния, индивидуальные характеристики (экстраверсия/интроверсия, дружелюбие/антагонизм, добросовестность/проблемы с целеполаганием, эмоциональная стабильность/нейротизм, открытость/закрытость опыту).

2. Существует взаимосвязь между увеличением длительности стажа работы юристов в одной организации и уровнем их профессиональной надежности.

Научная новизна:

– изучена надежность работников юридических фирм в контексте современных тенденций в области психологии труда, связанных с внедрением инновационных методов и изменением взаимоотношений между организацией и персоналом;

– обобщены и классифицированы показатели профессиональной надежности специалистов юридической сферы;

– в работе внедряется методология экосистемного моделирования для анализа профессиональной надежности, которая дает возможность системно рассмотреть влияние различных внутренних и внешних показателей на надежность юристов, а также выявить системность взаимосвязи между ними;

– получены данные об одновременной взаимозависимости более трех показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы со значимым коэффициентом детерминации.

Теоретическая значимость работы выражается в анализе дефиниции «профессиональная надежность», построенного на принципе историзма и междисциплинарных исследованиях. Уточнены различия в понимании профессиональной надежности экстремальных и неэкстремальных видов деятельности. На основе концепции экосистемного подхода и специфики деятельности специалистов юридической сферы обозначены показатели профессиональной надежности. Полученные данные, благодаря проведенному

исследованию, позволили выявить актуальные особенности профессиональной деятельности юриста, работающего в организации.

Практическая значимость. На основе используемых методик диагностики показателей профессиональной надежности возможно снизить риски приема на работу потенциально ненадежных сотрудников, уменьшить число увольнений. На основе должностных регламентов, законодательных актов и этических норм был проанализирован профиль работы специалистов юридической сферы. В результате проведенного анализа был изучен специфический характер деятельности этих сотрудников. Выявленные статистически значимые модели профессиональной надежности позволяют определить индивидуальные особенности проявления надежности сотрудника, спрогнозировать снижение качества работы специалистов юридической сферы. Психодиагностический комплекс может быть использован для анализа и предотвращения возможных рисков и профессиональных ошибок. Представленная модель профессиональной надежности может найти применение в процессе подбора и аттестации кадров в юридических учреждениях. Рекомендации и выводы работы могут стать основой для создания комплексных программ, направленных на повышение надежности и эффективности работы специалистов юридической сферы.

Методологические основания исследования. Логика научного исследования выстроена на основе: экологического подхода (Малых А.И., Федотов А.Ю., Lewin К.), системного подхода (Алексеев О.Л., Коркунов В.В., Четыркина Н.Ю.), экосистемного моделирования (Sah R.K., Neck H.M.), принципа историзма, принципа адекватности реальным процессам. При разработке модели профессиональной надежности сотрудников в соответствии с теорией социальных пространств учитываются законы: взаимосвязи, конкуренции, единства, необходимого разнообразия, параллельного действия, жизненного цикла, сохранения равновесия, синергии, наименьших, пропорциональности, дифференциации. Вместе с тем выбор показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы обоснован: шкалами теста ERI - «Критический анализ надежности сотрудника» (Borofsky G.L.); правовыми нормами, регламентами, этическими принципами юридической деятельности; профессиографическими исследованиями (Аринушкина Н.С., Воронин С.М., Елагина В.С.); концепцией предпринимательской экосистемы (Sternberg R.); концепцией «7S» Т. Питерсона и Р. Уотерманна. Ориентир на экосистемный подход позволяет учитывать принцип саморазвития как естественный и непрерывный процесс становления образа человека и влияния способа достижения цели (Волкова М.В.).

Методики исследования: тест на выявление созависимости Д. Фишер, Л. Спенн (адаптирован Москаленко В.Д.); тест «Определение групповой сплочённости К. Сишора» (адаптирован Ханиной Ю.Л.); опросник оценки вовлеченности - Gallup Q12 (адаптирован Кудрявцевой Е. И.); тест на определение самооффективности Дж. Маддукса и М. Шеера (адаптирован Бояренцевой Л.В. и Кричевским Р.Л.); опросник осознанности и внимательности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS - К. Брауна и Р. Райяна (адаптирован Голубевым А.М.); краткий личностный опросник TIPI-RU (Ten-Item Personality Inventory). - С. Гослинг, П. Рентфру, В. Свонн

(адаптирован Сергеевой А.С., Кирилловым Б.А., Джумагуловой А.Ф.); экспресс-диагностика состояния стресса (ДСС) - Кристан Шрайнер (адаптирован Водопьяновой Н.Е.); методика «Типовое семейное состояние» (Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис И.В.); опросник «Диагностика ведущего типа реагирования» (Кашапов М.М., Киселева Т.Г.); опросник Ю. М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха»; «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (по методике Фетискина Н.П.). В исследовании сочетались экспериментальный, психодиагностический, корреляционный, регрессионный подходы, используется метод моделирования. В основе создания модели положен коэффициент детерминации (Murray J.).

Положения, выносимые на защиту:

1. В период продолжительности работы в одной организации от 2 до 4 лет у сотрудников юридической сферы наблюдается рост профессиональной надежности, который затем стабилизируется в промежутке от 5 до 10 лет, после 10 лет наблюдается спад на фоне снижения самооффективности, вовлеченности и повышения созависимого состояния.

2. Уровень показателей профессиональной надежности, свойственный сотрудникам юридических компаний: микросистема - средняя потребность в достижении цели, иррациональность или проблемы с целеполаганием, осознанность, ниже нормы предметная самооффективность, активная реализация потребности в саморазвитии, интроверсия, закрытость опыту, эмоциональная стабильность и нейротизм занимают равное значение; мезосистема (взаимодействие между различными системами) - поиск оптимального разрешения, межличностная самооффективность в состоянии нормы, отсутствие созависимости, преобладание антагонизма над дружелюбием; экзосистема (социальные условия) - высокий уровень состояния стресса, невовлеченность, отсутствие тревожности в семье, удовлетворенность семейным состоянием, отсутствие нервно-психического напряжения, высокий уровень групповой сплоченности.

3. Показатели профессиональной надежности — это наблюдаемые, измеряемые признаки, которые позволяют определить уровень профессиональной надежности. Данные показатели служат индикаторами и их оценка позволяет не только определить текущий уровень профессиональной надежности, но и выявить потенциальные области для обучения и развития.

Эмпирическая база исследования. В исследовании приняли участие респонденты, которые работают в юридических клиниках, в различных организациях юридического профиля, в юридических департаментах компаний, а именно 501 юрист. Из общего числа респондентов 226 составляют мужчины (45%), 275 женщин (55%). Возраст респондентов варьируется от 18 до 67 лет, с средним показателем в 33 года. Стаж работы варьируется от полугода до 48 лет, со средним значением 13 лет.

Достоверность и обоснованность результатов и выводов подтверждаются методологическими принципами, на которых основан теоретический анализ рассматриваемой проблемы, соответствием использованных эмпирических методов исследования целям и задачам, в том числе обследованной выборкой сотрудников юридических фирм, необходимой для количественной и качественной оценки

предмета исследования, а также применением методов математико-статистической обработки эмпирических данных.

Апробация результатов. Основные положения и результаты диссертационного исследования были представлены на XVI Ежегодном слете молодежи ОАО «РЖД» (2024), Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Психологическая безопасность и жизнестойкость в помогающем социуме» (2024), на заседании круглого стола Московского отделения Ассоциации юристов России 07 апреля 2023 «Место и роль психологии в работе юриста», на всероссийских и международных научных конференциях: VIII научно-техническая конференция студентов и аспирантов РГУ МИРЭА (Москва, 2023); IX Всероссийская научно-практическая конференция «Интеграция науки в эпоху кризиса: проблемы, решения» (Ростов-на-Дону, 2022); Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный и профессиональный контексты» (Ханты-Мансийск, 2022); IV Международная научно-практическая конференция «Научные дискуссии в эпоху мирного и нестабильности: пути совершенствования» (Ростов-на-Дону, 2022); Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Север и молодежь: здоровье, образование, карьера: сборник материалов» (Ханты-Мансийск, 2021); V Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы и перспективы развития радиотехнических и инфокоммуникационных систем «Радиоинфоком-2021» (Москва, 2021); Международная научно-практическая конференция «Психология и педагогика: методологические и методические проблемы и пути их решения» (Омск, 2021); XLVII международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы юриспруденции» (Новосибирск, 2021); Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Север и молодежь: здоровье, образование, карьера: сборник материалов» (Ханты-Мансийск, 2020); XVIII Международная научно-практическая конференция «Современные научные исследования» (Анапа, 2020); Международная научно-практическая онлайн-конференция: «Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации» (Москва, 2020); III Национальная научно-практическая конференция «Управление документацией в цифровой среде» (Москва, 2020). Материалы исследования отражены в 23 публикации, из них 4 статьи ВАК.

Результаты диссертации нашли свое применение в учебном процессе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сочинский государственный университет», в том числе разработанные инструменты психодиагностики профессиональной надежности внедрены в деятельность отдела профориентационной деятельности, трудоустройства и карьеры.

Процедура обработки результатов: статистическая обработка данных, полученных в процессе исследования, была выполнена с применением различных методов: вычисление дескриптивных статистик, многомерный дисперсионный анализ, коэффициент корреляции (Спирмен, Пирсон), непараметрический критерий Манна-Уитни. Для статистического анализа результатов использовались программы R (множественный линейный регрессионный анализ, корреляционный анализ) и

Vortex (матрица корреляции).

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Список литературы включает в себя 270 наименований, из них 38 на иностранных языках. Объем работы без учета приложений – 220 страниц. Текст диссертации изложен на 188 страницах, содержит 29 таблиц, 49 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении представлена актуальность, состояние научной разработанности проблемы исследования, объект, предмет, цель, и задачи, гипотезы; раскрыта научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость; описаны методологические основания и методы исследования; перечисляются положения, выносимые на защиту; раскрыты достоверность и обоснованность полученных результатов и их апробация.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к изучению проблемы профессиональной надежности» изложено междисциплинарное исследование профессиональной надежности и её показателей. **В параграфе 1.1. «Надежность как предмет исследования: междисциплинарный и исторический экскурс»** приводится анализ становления теории надежности в технических науках и ее влияния на формирование понимания надежности в психологии труда, рассмотрены: теория надежности в биологии (Астафьев А.К., Ванюшин Ю.С., Федоров Н.А., Хузина К.К., Яруллин А.Г., Маркосян А.А.), теория на основе исследования системы показателей оценки надежности персонала в рамках экономических наук (Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В.), теория надежности на основе анализа новых способов оценки качества образования учеников с позиции надежности педагогического измерения знаний (Петрова Н.Н.), проанализированы исследования надежности на примере деятельности оператора (Берг А.И., Небылицын В.Д., Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономоренко В.А.).

В параграфе 1.2. «Рассмотрение дефиниции профессиональной надежности в качестве определяющего фактора построения модели» описываются различные подходы к изучению профессиональной надежности субъекта в психологии труда: надежность, как качество, обеспечивающее устойчивость выполнения профессиональной деятельности субъектом (Небылицын В.Д.), антропоцентрический взгляд на проблему надежности (Макарова А.К.), концепция Н.Н. Петрова, в которой надежность выступает системным свойством или способностью человека (индивида, личности) выполнять требуемые функции, сохранять оптимальные рабочие параметры в различных (экстремальных, усложненных) условиях, надежность как сохранение нормативно заданных параметров профессиональной деятельности независимо от складывающихся условий (Путивцев П.В.), изучение надежности с позиции эффективности, безотказности, безошибочности, стабильности (Каландия А.Т., Кондратюк Н.Г., Моросанова В.И.), надежность в качестве соответствия служебного поведения и профессиональной деятельности значимым корпоративным требованиям и нормам (Крук В.М.), надежность как соответствие между требованиями среды и состоянием самого специалиста (Джуэл Л.). Представлено определение профессиональной надежности. Выявлены наиболее часто встречающиеся показатели

профессиональной надежности. Проанализированы шкалы тестовой методики «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI): самодисциплина, доброжелательность, эмоциональная зрелость, добросовестность, степень доверия, приверженность работе, безопасность (Borofsky G.L.).

Параграф 1.3. «Обоснование применения экосистемного подхода как основополагающей единицы измерения профессиональной надежности» посвящен методологическим и психологическим аспектам экологического подхода, на основе которого строится эмпирическое исследование. Проанализированы экологические принципы (Волкова Т.А.): принцип саморазвития (как естественный и непрерывный процесс становления образа человека), принцип выбора достойного способа достижения целей. Представлена многоуровневая концепция в виде (U. Bronfenbrenner): микросистемы, мезосистемы, экосистемы, макросистемы. На основе концепции «7S» Т. Питерсона и Р. Уотерманна показано, что интеграция изменений в организации возможна за счет групповой сплоченности и вовлеченности в работу.

В параграфе 1.4. «Экосистемное моделирование профессиональной надежности» представлены этапы и законы построения моделей, дано представление об экосистемах. Описано применение экосистемного подхода в разработке модели профессиональной надежности, который позволяет соблюсти некоторый баланс между уходом в полный формализм при анализе способов поддержания надежности сотрудников и чрезмерно субъективным представлением о выборе показателей профессиональной надежности. Рассмотрена теория построения экосистемного моделирования (Lange E.). Представлен концептуальный и теоретический подход к изучению экосистем. Раскрыт процесс влияния социальных пространств друг на друга (Valdez J.) как части экосистемы.

В конце первой главы формулируются теоретические положения, которые послужили основой для эмпирического исследования.

Во второй главе «Программы и методы эмпирического исследования профессиональной надежности» представлены этапы проводимого исследования. **В параграфе 2.1. «Теоретическое обоснование показателей профессиональной надежности и операционализация»** уделено внимание профессиональной деятельности сотрудников юридических компаний, которая отличается целым рядом специфических особенностей (Гайдамашко И.В., Талашманова К.А.) и проявляется в реализации нормативно-правовой, психологической функции (Гайдук Ю.Н.). Представлена общая профессиограмма юриста (Воронин С.М.) с упором на личностный и профессиональный блок. Представлены основные типы ошибок, которые возникают в профессиональной деятельности юриста. Обозначены показатели профессиональной надежности сотрудников юридических компаний.

Во параграфе 2.2. «Эмпирическое исследования определения показателей профессиональной надежности» раскрыты этапы моделирования профессиональной надежности. Представлены результаты проведенного анкетирования сотрудников юридических компаний. Анкетирование показало, что значимыми показателями профессиональной надежности, по мнению респондентов, являются: ответственность (23%), честность (12%), способность исправлять

допущенные ошибки (11%), профессиональная вовлеченность (10%); значимыми показателями надежности клиента – честность (14%), осознанность (12%), доверие к сотруднику (11%), платежеспособность (10%); относительно показателей надежности организации - компетентный руководитель (17%), соблюдение договоренностей (14%), честный руководитель (10%). Выявлено, что чаще всего сотрудники юридических компаний придерживаются графика и стараются не опаздывать на работу, отсутствует чрезмерная усталость или тревожность, достаточно редко совершают ошибки, которые воспринимаются в качестве нового опыта. Сотрудники юридических компаний задумываются о качестве выполненной работы. Установлены наиболее частые виды ошибок и способы поведения при их совершении.

В параграфе 2.3. «Диагностика показателей профессиональной надежности» показатели профессиональной надежности соотнесены с уровнями экосистемы: микросистему, мезосистему и экосистему, в зависимости от степени влияния. Описан комплекс используемых в работе психодиагностических методик. Результаты диагностики показали: в большей степени сотрудники юридических компаний вовлечены или не вовлечены в профессиональную деятельность, обладают средним или высоким уровнем групповой сплоченности, отсутствует или умеренно выражена созависимость, предметная самооффективность находится на уровне ниже нормы или в норме, межличностная самооффективность на уровне нормы, средний уровень осознанности (внимательности), высокий уровень состояния стресса, удовлетворенность семейным состоянием, отсутствие нервно-психического напряжения, отсутствие семейной тревожности, направленность на поиск оптимального разрешения конфликтной ситуации, средняя потребность достижения цели, активная реализация потребности в саморазвитии. Установлено, что факторами риска ненадежного поведения: наличие высокого уровня состояния стресса, проблемы с целеполаганием, преобладание интуиции (открытость опыту), отсутствие сложившейся системы саморазвития (может выражаться во враждебном отношении к миру, в недоверии, отсутствии ответственного и внимательного отношения к работе), ведущими типами реагирования на конфликтные ситуации являются уход и агрессия, наличие неблагоприятной семейной обстановки, уровень предметной самооффективности ниже нормы, что указывает на незнание собственного потенциала и возможностей в отношении профессиональной деятельности.

В параграфе 2.4. «Результаты регрессионного анализа данных диагностики показателей профессиональной надежности» представлена матрица корреляции на основе диагностики показателей профессиональной надежности. Представлены результаты регрессионного анализа в виде таблиц. В соответствии с эконсихологическим подходом (В.И. Панов), профессиональная надежность анализируется как системное и структурно-процессуальное единство, охватывающее взаимосвязанные социальные пространства, которые оказывают косвенное и прямое воздействие на субъекта профессиональной деятельности. Множественный регрессионный анализ выявил наибольшую объяснительную силу таких независимых переменных, как стаж работы в одной организации и уровень нервно-психического напряжения.

В конце второй главы представлен анализ специфики юридической деятельности, обозначены показатели профессиональной надежности и проанализированы результаты их диагностики, описаны выполненные этапы экосистемного моделирования.

В третьей главе «Построение модели и её наглядное представление» представлен анализ полученных результатов эмпирического исследования. В параграфе 3.1. «Интерпретация модели профессиональной надежности» описаны этапы построения модели профессиональной надежности сотрудников. Проанализированы модели профессиональной надежности на основе коэффициента детерминации. Значимые модели представлены в виде диаграмм на основе значения коэффициента (estimate), который в множественном регрессионном анализе служит для оценки влияния каждой независимой переменной (предиктора) на зависимую переменную.

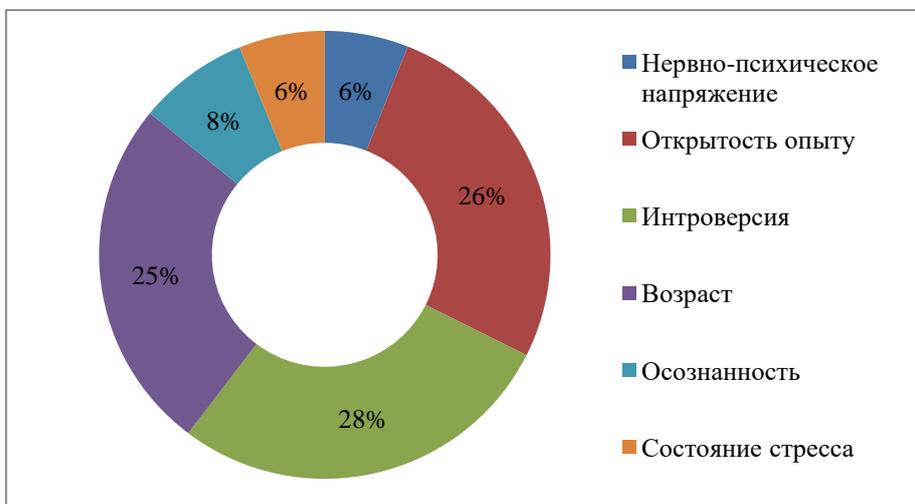


Рисунок 1. Модель профессиональной надежности на основе стажа работы в одной организации

На продолжительность профессиональной деятельности в одной организации влияет (Рисунок 1): интроверсия (Estimate=-9,85), открытость опыту (Estimate=-9,3), состояние стресса (Estimate=2,17), осознанность (Estimate=-2,8), возраст (Estimate=-9,01), нервно-психическое напряжение (Estimate=-2,08).

Изменению уровня нервно-психического напряжения способствует (Рисунок 2): профессиональная вовлеченность (Estimate=-0,22), преобладание антагонизма над дружелюбием (Estimate=0,7), групповая сплоченность (Estimate=0,09), межличностная самооффективность (Estimate=0,02), добросовестность (Estimate=1,11).

На основе частоты влияния независимых переменных на модели профессиональной надежности сотрудников юридических компаний обозначены уровни показателей профессиональной надежности по степени значимости. Проанализированы показатели профессиональной надежности относительно социальных пространств.



Рисунок 2. Модель профессиональной надежности на основе нервно-психического напряжения

В параграфе 3.2. «Динамика изменения показателей профессиональной надежности в зависимости от стажа работы в одной организации» на основе модели профессиональной надежности с зависимой переменной «опыт работы в одной организации» (Таблица 1), проведен сравнительный анализ изменения показателей профессиональной надежности в зависимости от длительности работы специалиста на одном рабочем месте.

Полученные результаты показали, что с увеличением стажа работы в одной организации сотрудники выбирают в пользу стратегии сотрудничества и компромисса при разрешении конфликтов, основываясь на знании негласных норм и ценностей организации, которые могут прогнозировать ситуации и минимизировать потенциальный ущерб благодаря своим налаженным связям и опыту. Представлены данные о динамике показателей профессиональной надежности в зависимости от стажа работы сотрудников юридической сферы. Продолжительная работа на одном месте может привести к застою и снижению профессиональной надежности, если у специалиста отсутствует потребность в саморазвитии. С течением времени может наблюдаться снижение вовлеченности сотрудников, что может быть связано с отсутствием карьерных перспектив и мотивации. Сплоченность коллектива улучшает удовлетворенность работой, снижает уровень стресса и уменьшает текучесть кадров, создавая комфортную рабочую атмосферу. С увеличением стажа работы межличностная и предметная самооффективность снижаются, что отрицательно сказывается на профессиональной надежности. Для поддержания уровня самооффективности необходимо предоставление возможностей для обучения, признание достижений и конструктивная обратная связь от руководства. Поддержание самооффективности сотрудников напрямую связано с повышением их профессиональной надежности.

В конце третьей главы обобщаются результаты эмпирического исследования.

Таблица 1. Динамика проявления показателей профессиональной надёжности специалистов юридической сферы (модель)

Показатели профессиональной надёжности	меньше 1 года	2-4 года	5-10 лет	более 10 лет
Невовлеченный	38%	35%	52%	55%
Вовлеченный	44%	38%	34%	35%
Активно отключенный	17%	26%	14%	10%
Средний уровень групповой сплоченности	40%	42%	36%	49%
Низкий уровень групповой сплоченности	16%	16%	14%	10%
Высокий уровень групповой сплоченности	43%	42%	49%	41%
Отсутствие созависимости	80%	92%	94%	88%
Умеренно выраженная созависимость	20%	8%	6%	12%
Созависимость	0%	0%	0%	0%
Предметная самооффективность норма	42%	62%	42%	37%
Предметная самооффективность ниже нормы	58%	38%	58%	63%
Предметная самооффективность выше нормы	0%	0%	0%	0%
Межличностная самооффективность норма	54%	58%	47%	38%
Межличностная самооффективность ниже нормы	29%	17%	30%	42%
Межличностная самооффективность выше нормы	17%	25%	23%	20%
Осознанное поведение норма	62%	68%	54%	69%
Осознанное поведение ниже нормы	19%	25%	16%	8%
Осознанное поведение выше нормы	19%	7%	30%	22%
Высокий уровень стрессоустойчивости	17%	26%	18%	13%
Средний уровень стрессоустойчивости	70%	74%	80%	84%
Низкий уровень стрессоустойчивости	13%	1%	2%	3%
Удовлетворенность семейным состоянием	71%	80%	81%	90%
Неудовлетворенность семейным состоянием	29%	20%	19%	10%
Отсутствие напряжения	76%	75%	75%	91%
Нервно-психическое напряжение	24%	25%	25%	9%
Отсутствие тревожности	72%	87%	89%	88%
Семейная тревожность	28%	13%	11%	12%
Агрессия как ведущий тип реагирования	21%	19%	19%	17%
Уход как ведущий тип реагирования	25%	21%	21%	19%
Оптимальное разрешение как ведущий тип реагирования	54%	60%	60%	63%
Повышенная потребность в достижении цели	6%	12%	12%	14%
Средняя потребность в достижении цели	82%	71%	77%	76%
Пониженная потребность в достижении цели	13%	18%	11%	10%
Активная реализация потребности в саморазвитие	59%	62%	51%	69%
Отсутствует сложившаяся система саморазвития	39%	38%	36%	31%
Отсутствует саморазвитие	2%	0%	14%	0%

В заключении сформулированы итоги работы, рассмотрены перспективы применения полученной модели профессиональной надёжности.

ВЫВОДЫ

1. Профессиональная надёжность - это обусловленность выполнения

сотрудником профессиональных обязанностей, которая формируется под влиянием индивидуальных характеристик сотрудника и социальных пространств, включая микросистему, мезосистему и экзосистему.

2. Показатели профессиональной надежности — это наблюдаемые, измеряемые признаки, которые позволяют определить уровень профессиональной надежности.

3. Показателями профессиональной надежности сотрудников юридических компаний являются: вовлеченность, групповая сплоченность, тип реагирования на конфликтные ситуации, потребность в достижении цели, самоэффективность, реализация потребности в саморазвитии, состояние стресса, осознанность (внимательность), семейное состояние, отсутствие созависимого состояния, индивидуальные характеристики (экстраверсия/интроверсия, дружелюбие/антагонизм, добросовестность/проблемы с целеполаганием, эмоциональная стабильность/нейротизм, открытость/закрытость опыту).

4. Уровень показателей профессиональной надежности, свойственный сотрудникам юридических компаний: микросистема - средняя потребность в достижении цели, иррациональность или проблемы с целеполаганием, осознанность, ниже нормы предметная самоэффективность, активная реализация потребности в саморазвитии, интроверсия, закрытость опыту, эмоциональная стабильность и нейротизм занимают равное значение; мезосистема (взаимодействие между различными системами) - поиск оптимального разрешения, межличностная самоэффективность в состоянии нормы, отсутствие созависимости, преобладание антагонизма над дружелюбием; экзосистема (социальные условия) - высокий уровень состояния стресса, невовлеченность, отсутствие тревожности в семье, удовлетворенность семейным состоянием, отсутствие нервно-психического напряжения, высокий уровень групповой сплоченности.

5. Моделирование профессиональной надежности юристов на основе показателя длительности стажа работы в одной организации: существует нелинейная связь между продолжительностью работы в одной организации и уровнем профессиональной надежности юристов. На этапе (2-4 года) наблюдается рост профессиональной надежности, затем наступает период стабилизации (5-10 лет), а после 10 лет работы возможно снижение профессиональной надежности, если не предпринимаются меры по развитию и мотивации сотрудников, а именно:

- Вовлеченность сотрудников имеет тенденцию к снижению с увеличением стажа работы, что связано с возможной монотонностью задач, отсутствием перспектив роста, изменением жизненных ценностей и недостаточным признанием.

- Групповая сплоченность, достигает пика при стаже работы от 5 до 10 лет.

- Состояние стресса демонстрирует сложную динамику. Сначала уровень стрессоустойчивости может расти благодаря адаптации и приобретению навыков управления стрессом. Однако, со временем возможно снижение стрессоустойчивости.

- Поддержание профессиональной надежности влияет на семейные взаимоотношения, снижая уровень нервно-психического напряжения и тревожности.

- Самоэффективность, как предметная, так и межличностная, имеет

тенденцию к снижению после пиковых значений на 2-4 году работы.

- Осознанное поведение демонстрирует положительную динамику с увеличением стажа работы, особенно после 10 лет.

- Уровень нервно-психического напряжения, тревожности и общего неудовлетворения в семье снижается с увеличением стажа работы.

- Потребность в достижении цели остается относительно стабильной, а потребность в саморазвитии возрастает с увеличением стажа работы.

- Ведущий тип реагирования на конфликты меняется со временем в сторону поиска оптимального разрешения.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в 23 публикациях автора (общий объем – 8,48 п. л.; авторский вклад – 8.23 п.л.).

Публикации в изданиях, рекомендуемых ВАК Министерство науки и высшего образования РФ:

1. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Влияние ведущего типа реагирования на профессиональную надежность сотрудников юридических компаний/ К.А. Талашманова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. - № 2(63). – С. 181-190. (0,63 п.л.)

2. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) К проблеме понимания профессиональной надежности субъекта / К.А. Талашманова // Человеческий капитал. – 2020г. – № 3(135). – С. 239-245. (0,44 п.л.)

3. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Основы построения процесса моделирования интегративного качества личности / К.А. Талашманова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2024. - № 2(67). - С. 93-103.(0,65 п.л.)

4. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Принципы и методики исследования профессиональной надежности персонала / К.А. Талашманова // Человеческий капитал. – 2022. – № 6(162). – С. 105-115. (0,65 п.л.)

Публикации в других научных изданиях:

5. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Модель профессионально важных качеств юриста / И.В. Гайдамашко, К.А. Талашманова // Педагогика и психология: вопросы теории и практики. – 2020. – № 3. – С. 6-13. (0,5 п.л. / 0,25 п.л.)

6. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Влияние дистанционной работы на профессиональную надежность сотрудника / К.А. Талашманова // Личность и общество. – 2020. – № 7(18). – С. 4-6. – DOI 10.32743/2658-6487.2020.7.18.342. (0,2 п.л.)

7. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Влияние новых технологий на профессиональную надежность юриста: прошлые уроки и новые вызовы // К.А. Талашманова // Актуальные проблемы юриспруденции: сборник статей по материалам XLVII международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, 21 июня 2021/ ООО «Сибирская академическая книга» – 2021. – №6 (46) – С. 115-120. (0,38 п.л.)

8. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Влияние цифровизации деятельности на профессиональную надежность юриста / К.А. Талашманова // Управление

документацией в цифровой среде: сборник трудов по материалам III национальной научно-практической конференции, Москва, 17 декабря 2020 года. / Москва: МИРЭА - Российский технологический университет. - 2021. – С. 90-93. (0,25 п.л.)

9. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Выявление общей проблематики построения моделей профессионального благополучия и надежности / К.А. Талашманова // Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный и профессиональный контексты: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, г. Ханты-Мансийск, 17 ноября 2022 года. / Ханты-Мансийск: Югорский государственный университет, 2022. – С. 214-217. (0,25 п.л.)

10. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Диагностика профессиональной надежности субъекта / К.А. Талашманова // Инновационная наука. – 2020. – № 5. – С. 177-183. (0,44 п.л.)

11. Талашманова, К. А. (Осадченко К. А.) К проблеме понимания профессиональной надежности субъекта / К.А. Талашманова // Современные научные исследования: сборник научных трудов по материалам XVIII Международной научно-практической конференции, Анапа, 17 марта 2020 года. / Анапа: «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2020. – С. 55-65. (0,65 п.л.)

12. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Обеспечение профессиональной надежности субъекта посредством поддержания профессионального здоровья/ К.А. Талашманова // Север и молодежь: здоровье, образование, карьера: сборник материалов Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Ханты-Мансийск, 19–20 ноября 2020 года./ Ханты-Мансийск: Югорский государственный университет. – 2020. – С. 347-350. (0,25 п.л.)

13. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Основание профессиональной надежности / К.А. Талашманова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 31. – С. 1587-1590. (0,25 п.л.)

14. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Особенности развития профессиональной надежности юристов / К.А. Талашманова // Психология и педагогика: методологические и методические проблемы и пути их решения: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Омск, 09 апреля 2021 года. / Уфа: ООО «Агентство международных исследований» – 2021. – С. 92-95. (0,25 п.л.)

15. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Применение информационных технологий как способ повышения профессиональной надежности будущих юристов в процессе высшего профессионального образования / К.А. Талашманова // Академическая публицистика. – 2021. – № 3. – С. 388-392. (0,32 п.л.)

16. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Профессиональная надежность юриста в условиях современности / К.А. Талашманова // Символ науки: международный научный журнал. – 2021. – № 4. – С. 175-177. (0,2 п.л.)

17. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Развитие профессиональной надежности как инвестиция в человеческий капитал / К.А. Талашманова // Профессиональное образование в современном мире. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 105-113. – DOI 10.20913/2618-7515-2021-1-14. (0,57 п.л.)

18. Талашманова К. А. Рассмотрение моделей профессиональной надежности персонала на основе экологического подхода / К.А. Талашманова // Научные дискуссии в эпоху мировой нестабильности: пути совершенствования: Материалы IV международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 30 июня 2022 года. / Калуга: ООО «Манускрипт» - Часть 1. – 2022. – С. 236-238. (0,2 п.л.)

19. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Саморегуляция как механизм обеспечения профессиональной надежности субъекта / К.А. Талашманова// Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации: Материалы международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 22–23 октября 2020 года / Москва: Знание-М.–2020. – С. 660-668.(0,5 п.л.)

20. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Сохранение профессионального здоровья молодёжи посредством диагностики профессиональной надежности/ К.А. Талашманова // Север и молодежь: здоровье, образование, карьера: Сборник материалов всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Ханты-Мансийск, 18–19 ноября 2021 года. – Ханты-Мансийск: Югорский государственный университет. - 2021. – С. 146-149. (0,25 п.л.)

21. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Специалист юридической сферы: взаимосвязь между психологической безопасностью и профессиональной надежностью / К.А. Талашманова // Психологическая безопасность и жизнестойкость в помогающем социуме: сборник материалов Всероссийской конференции с международным участием, Иваново – Шуя, 18-19 октября 2024 г. / Шуйский филиал ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»; [ответственный редактор: Е.А. Шмелева; члены редакционной коллегии: П.А. Кисляков, Т.В. Карасева, Н.Ю. Прияткина]. – Шуя: Шуйский филиал ИвГУ, 2024. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). 2024- С 63-66. (0,25 п.л.)

22. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Становление профессиональной надежности юристов в условиях инновационного университетского кластера / К.А. Талашманова // Актуальные проблемы и перспективы развития радиотехнических и инфокоммуникационных систем "Радиоинфоком-2021": Сборник научных статей V международной научно-практической конференции, Москва, 15–19 ноября 2021 года. – Москва: МИРЭА - Российский технологический университет. – 2021. – С. 760-762. (0,2 п.л.)

23. Талашманова К. А. (Осадченко К. А.) Уровень вовлеченности и лояльности сотрудников как предикат профессиональной надежности / К.А. Талашманова // Интеграция науки в эпоху кризиса: проблемы, решения: Материалы IX всероссийской научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 09 июня 2022 года. / Калуга: ООО «Манускрипт» – 2022. – С. 113-115. (0,2 п.л.)