

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»

На правах рукописи

Осадченко Кристина Андреевна

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ СФЕРЫ**

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

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
доцент, академик РАО
Гайдамашко Игорь Вячеславович

Санкт-Петербург - 2024

Оглавление

| | |
|--|------------|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Теоретико-методологические подходы к изучению проблемы профессиональной надежности..... | 14 |
| §1.1. Надежность как предмет исследования: междисциплинарный и исторический экскурс..... | 14 |
| §1.2. Рассмотрение дефиниции профессиональной надежности в качестве определяющего фактора построения модели..... | 24 |
| §1.3. Обоснование применения экосистемного подхода как основополагающей единицы измерения профессиональной надежности..... | 39 |
| §1.4. Экосистемное моделирование профессиональной надежности..... | 52 |
| Выводы по главе 1..... | 63 |
| Глава 2. Программы и методы эмпирического исследования профессиональной надежности..... | 66 |
| §2.1. Теоретическое обоснование показателей профессиональной надежности и операционализация..... | 66 |
| §2.2. Эмпирическое исследования определения показателей профессиональной надежности..... | 80 |
| §2.3. Диагностика показателей профессиональной надежности..... | 99 |
| §2.4. Результаты регрессионного анализа данных диагностики показателей профессиональной надежности..... | 125 |
| Выводы по главе 2..... | 149 |
| Глава 3. Построение модели и её наглядное представление..... | 152 |
| §3.1. Интерпретация модели профессиональной надежности | 152 |
| §3.2. Динамика изменения показателей профессиональной надежности в зависимости от стажа работы в одной организации..... | 191 |
| Выводы по главе 3..... | 184 |
| Заключение..... | 186 |
| Список литературы..... | 191 |
| Приложения..... | 222 |

Введение

Актуальность исследования. Исторически сложилось, что надежность как научная проблема впервые стала рассматриваться техническими науками. С середины XX века ученые поставили вопрос о необходимости исследования надежности в психологии (А.И. Берг, 1960). Одними из основных причин выступили: усложнение технических систем, нормы эксплуатации, высокие затраты при отказе оборудования. С течением времени все большее внимание уделялось необходимости изучения надежности субъектов профессиональной деятельности [13, 67, 108, 117, 150]. Полученные статистические данные указывали на тот факт, что в 40-90% случаев аварии случались по вине человека [53]. 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.). 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 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 данная 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.

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 (П.В. Путивцев), сотрудники АЭС (Н.В. Воскресенская), сотрудники ОВД (Н.А. Гончарова, И.В. Костылева, Е.А. Лопатин, Д.В. Малеев, Е.И. Гаркавцев, В.М. Крук, А.В. Липницкий), специалисты управления воздушным движением гражданской авиации (Д. В. Морщина, В. И. Шалупин), военнослужащие (Л.В. Марищук, И.В. Яценко, С.В. Гребенюк, А.А. Чекунов), пилоты (Э.В. Снимщикова, В.В. Козлов, Я.О. Фурдуй, Н.А. Васильченко), сотрудники МВД (А.Ю. Федотов, Е.А. Дрягалова, М.В. Копылова, Н.Н. Петров, А.А. Степанова, В.А. Криволапчук), офицеры-пограничники (Л.В. Марищук, И.В. Яценко), специалисты силовых структур (В.Л. Кубышко, В.В. Вахнина, В.М. Крук, А.Ю. Федотов), полиция (Е.А. Лопатин, И.В. Хамидова, В.В. Крючков, О.В. Свинаярева, С.И. Рабазанов, И. Семчук), плавсостав (А.А. Даниленко), работники МЧС (Ю.Н. Зенин, В.И. Федянин, Л.В. Брянцева, Г.А. Квашнина, А.А. Тарасова, С.Н. Савинков).

Исследования профессиональной надежности представителей неэкстремальных видов деятельности: преподаватели (А.А. Солтык, О.Л. Осадчук), руководители учебных заведений (В.В. Визнюк), операторы (В.А. Бодров, В.Я. Орлов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицин, В.В. Сериков, И.Б. Шубинский, А.К. Алексеев, И.М. Ибрагимов), юристы (Е.В. Лабутина, Е.Ю. Стрижова), менеджеры (Я.А. Никифорова, Г.А. Кононова, В.В. Циганов, Л.С. Верещагина, Л.А. Ванштейн, Е.В. Пугачева), водители (С.Е. Бебинов), 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.

Применительно к изучению профессиональной надежности были применены следующие подходы:

- гуманистический подход, который направлен на поддержание социально-психологической адаптивности [109, 132, 209];

- духовно-нравственный подход, предполагающий ведение профессиональной деятельности согласно моральным и этическим требованиям, при этом профессиональная надежность понимается как нравственное качество [171];

- деятельностный подход (субъектно-деятельностный), предполагающий в данном случае безошибочное выполнение профессиональных обязанностей в изменяющихся условиях [36, 54, 144, 170];

- аксиологический подход, который строится на влиянии ценностей субъекта на профессиональную деятельность и надежность [90, 99, 109, 112, 113];

- системно-ситуативный подход, который позволяет исследовать профессиональную надежность на основе систематизации затруднений, ошибок и срывов, возникающих в процессе выполнения должностных обязанностей [93, 217];

- когнитивно-поведенческий подход, в основе которого заложено понимание ценности развития когнитивной сферы [93, 103];

- компетентностный подход, направленный на формирование профессиональной надежности на основе компетенций, отвечающих современным требованиям профессии [137].

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 [114, 115, 218, 255-257], системного подхода [6, 226], экосистемного моделирования [260, 262], 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» [239, 240]; правовыми нормами, регламентами, этическими принципами юридической деятельности; профессиографическими исследованиями [12, 4, 62]; концепцией предпринимательской экосистемы [266]; концепцией «7S» Т. Питерсона и Р. Уотерманна [166]. Ориентир на экосистемный подход позволяет учитывать принцип саморазвития как естественный и непрерывный процесс становления образа человека и влияния способа достижения цели [40].

Методики исследования: опросник «Диагностика ведущего типа реагирования» (М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева); опросник Ю. М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха»; «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (по методике Н.П. Фетискина), тест на выявление созависимости Д. Фишер, Л. Спенн (адаптирован В.Д. Москаленко); тест «Определение групповой сплочённости К. Сишора» (адаптирован Ю. Л. Ханиной); опросник оценки вовлеченности - Gallup Q12 (адаптирован Е. И. Кудрявцевой); тест на определение самооэффективности Дж. Маддукса и М. Шеера (адаптирован Л.В. Боярцевой и Р.Л. Кричевским); опросник осознанности и внимательности (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS - К. Брауна и Р. Райяна (адаптирован А. М. Голубевым); краткий

личный опросник TIPI-RU (Ten-Item Personality Inventory). - С. Гослинг, П. Рентфру, В. Свонн (адаптирован А. С. Сергеевой, Б. А. Кирилловым, А. Ф. Джумагуловой); экспресс-диагностика состояния стресса (ДСС) - Кристан Шрайнер (адаптирован Н.Е. Водопьяновой); методика «Типовое семейное состояние» (Э.Г. Эйдемиллер, И.В. Юстицкис). В исследовании сочетались экспериментальный, психодиагностический, корреляционный, регрессионный подходы, используется метод моделирования. В основе создания модели положен коэффициент детерминации (Murray, 2013).

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная надежность — это динамическое свойство сотрудника, отражающее его способность выполнять возложенные на него обязанности, которое формируется под влиянием как индивидуальных характеристик, так и многоуровневых социальных взаимодействий.

2. 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 самооэффективности, вовлеченности и повышения созависимого состояния.

3. Уровень показателей профессиональной надежности, свойственный сотрудникам юридических компаний: микросистема - средняя потребность в достижении цели, иррациональность или проблемы с целеполаганием, осознанность, ниже нормы предметная самооэффективность, активная реализация потребности в саморазвитии, интроверсия, закрытость опыту, эмоциональная стабильность и нейротизм занимают равное значение; мезосистема (взаимодействие между различными системами) - поиск оптимального разрешения, межличностная самооэффективность 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.

4. 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.

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 РТУ 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 конференции «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).

Основные этапы работы:

Первый этап (2019-2020 гг.) – теоретико-методологический анализ темы исследования на основе изучения трудов ученых, а также уточнение значения «профессиональной надежности» в контексте юридической профессии, определение актуальности, целей, научных задач, объекта и предмета, поиск психодиагностических методов, позволяющих выявить уровень профессиональной надежности.

Второй этап (2020-2021 гг.) – подбор статистических методов обработки данных, проверка правильности подобранных методов диагностики профессиональной надежности специалистов юридической сферы (путем вычисления корреляции), обоснование «модели профессиональной надежности» на основе полученных данных.

Третий этап (2021-2022 гг.) – проведение эксперимента, позволяющего разработать модели профессиональной надежности у специалистов юридической сферы.

Четвертый этап (2022-2024 гг.) – обобщение полученных результатов, формулирование теоретических выводов, оформление текста диссертации, автореферата.

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.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ

§ 1.1. Надежность как предмет исследования: междисциплинарный и исторический экскурс

За последнее столетие исследования понятия надежности прошли долгий путь и по праву приобрели статус «бесконечной проблемы» [22]. Одной из причин является непрерывный процесс развития мира и технологий, влияющий на привычные способы действий, изменяя представления о требованиях к качеству профессиональной деятельности [189].

Научный статус проблема надежности приобрела в середине XX века в первую очередь в рамках технических наук. Данный аспект связан с массовой технологизацией и потребностью в снижении рисков возникновения ошибок или поломок, которые были не только вследствие износа оборудования, но и по причине неправильной его эксплуатации человеком. Одним из первых официальных документов, в котором были раскрыты основные понятия, определения и способы обеспечения надежности, стал в 1989 году ГОСТ 27.002-89 «Надежность в технике. Основные понятия, термины и определения». Термины, регламентированные в данном ГОСТ используются в теории надежности, которая понимается как научная дисциплина, решающая задачи касательно обеспечения эффективной, стабильной работы объектов в процессе их эксплуатации, транспортировки. Появление технических систем стало первым этапом на пути к формированию теории надежности, который начался примерно с конца XIX века. Математическая статистика и теория вероятности выступили началом становления текущей теории, которые были направлены на расчет запаса прочности технического устройства. Начиная с 1930-х годов вместе с развитием авиации был поставлен вопрос о необходимости систематизировать и изучить причины отказов. Переломным моментом стал период 1950-1960-х годов, в связи с необходимостью изучения надежности работы радиоэлектронного

оборудования, на основе чего был собран обширный статистический материал. Новый этап был обусловлен появлением в 1960-1970-х годах космической техники, которая требовала усложнения теории надежности, разработки диагностики сложных систем. Далее, с 1970-х годов приняты новые требования, а также описаны новые методы обеспечения надежности для каждой из стадий жизненных циклов технических систем. Как итог, в ГОСТ 27.002-89 было дано определение: надежности, безотказности, долговечности, сохраняемости, дефекта, отказа, причин и последствий отказов, ресурс, показатель надежности и так далее [119]. Теория надежности включает в себя математический подход, направленный на анализ уровня надежности и выявление закономерностей ошибок и отказов, статистический подход, включающий сбор, обработку и хранение данных об ошибках и отказах, а также физический подход, основанный на изучении физико-химических процессов, происходящих в объекте.

Кроме общей теории надежности, существуют прикладные подходы, решающие проблемы обеспечения надежности конкретной техники (например, машин, авиации, приборов и т. д.) или конкретного производства в целом (например, химической, нефтехимической, атомной энергетики и т. д.). Важным примером, демонстрирующим необходимость применения теории надежности на практике, могут служить исследования, проводимые инженерно-техническим центром в области повышения надежности транспортировки газа, при этом выделяются наиболее перспективные проблемы, требующие особого внимания: разработка методов оценки остаточного ресурса, разработка автоматизированного контроля, исследования по повышению надежности оборудования и так далее [16]. Для повышения эксплуатационной надежности в авиации и уменьшения времени простоя и затрат на техническое обслуживание используется стратегия технического обслуживания, ориентированного на надежность. Надёжность в данном случае определяется как вероятность того, что изделие или процесс будут выполнять свои функции или задачи при заданных условиях в течение определённого периода наблюдения (времени миссии). Традиционная философия технического обслуживания, ориентированного на безотказность и основанного

на среднем времени между сбоями и средней наработке на отказ, допускает, что отказ нельзя точно спрогнозировать и избежать, и приводит к внеплановым работам по техническому обслуживанию, которые необходимо проводить во время эксплуатационных периодов. Например, если рассматривать коммерческие воздушные суда, это снижает доступность воздушных судов и приводит к задержкам авиакомпаний или авиационным происшествиям.

На высокий уровень актуальности указывает многолетняя предыстория изучения надежности. В китайской философии в V веке до н. э. Конфуций упоминал благонадежность или синь как сердце, дух, орган сознания иместилище психических возможностей человека [184]. В I в. н. э. Квинтилиан уделял отдельное внимание трудности в выборе надежного преподавателя, в философских трактатах XVII-XVIII вв. Готфрида Лейбница, Дени Дидро, Этьена Кондильяка неоднократно используется понятие надежности, которое специально не истолковывается, а лишь угадывается значение при постановке проблем надежности памяти и суждений человека [98]. Первые упоминания и трактование надежности происходит из философии с позиции личностного смысла и представляется в качестве характеристики человека [96].

Первые экспериментальные исследования надежности касались технических систем в период классического типа научной рациональности [218]. Данный аспект связан с массовой технологизацией и потребностью в снижении рисков возникновения ошибок или поломок, которые возникали не только вследствие износа оборудования, но и по причине неправильной его эксплуатации человеком. Одним из первых официальных документов, раскрывающих основной общетехнический терминологический стандарт по надежности был ГОСТ 13377-67 в 1967 году, который с годами претерпел значительные изменения. Последняя редакция – ГОСТ 27.002-2015 «Надежность в технике», где надежность трактуется как свойство объекта сохранять во времени способность выполнять необходимые задачи в установленных режимах и условиях применения, а также в процессе технического обслуживания, хранения, транспортирования. При этом делается несколько сносок, уточняющих, что надежность выступает комплексным

свойством, включающим сохраняемость, безотказность, ремонтпригодность, долговечность, восстанавливаемость, готовность или сочетания данных свойств. Термины, регламентированные в ГОСТ, используются в теории надежности, которая понимается как научная дисциплина, решающая задачи касательно обеспечения эффективной, стабильной работы объектов в процессе их эксплуатации, транспортировки.

В 1965 году А.А. Маркосяном была предложена концепция биологической надежности организма, согласно которой резервные возможности лежат в основе прохождения всех жизненных циклов [117]. При определении понятия надежности биологической системы А.А. Маркосян опирался на важность оптимального функционирования регуляторных механизмов организма в ситуациях стресса или дистресса, которые заключаются в их способности мобилизовать резервные ресурсы организма и обеспечить адаптацию к новым условиям. Эти механизмы играют важную роль в поддержании гомеостаза и обеспечении нормального функционирования организма. Важность оптимального протекания, при этом, А.А. Маркосян указывает на фактор возможности возврата к исходному состоянию. В 1980-х годах Д.М. Гроздинский разработал теорию надежности биологических систем, которая легла в основу повышения устойчивости растений к неблагоприятным условиям [84]. Надежность биологических систем определяется возможностью сохранения свойственных функций и целостности как всего организма, так и функциональных систем в течение жизни [35]. В данной концепции одним из центральных понятий выступает сохранение и создание резервов, которые обеспечивают работу организма вне зависимости от ситуации. В науках о здоровье рассматриваются принципы надежности: принцип избыточности, резервирования функций, периодичности функционирования, взаимозаменяемости и замещения функций, принцип дублирования, смещения в ряду сопряженных функций, принцип усиления, существующий в системах регуляции, понятие о компенсации и ее этапах. Повышение надежности организма происходит посредством повышения регенерации погибших клеток, дублирования органов (речь идет о парных

органах), охранительного торможения, достижение одного результата разными действиями, где поведение выступает важным способом повышения уровня надежности. Тем не менее, считается, что инженерная теория надежности подтолкнула на развитие биологической теории надежности, которая теперь объединила в себе стохастические и запланированные события [84]. В общей теории надежности описана профилактика отказов, присущих и живым организмам, в основе которых лежит своевременное обновление функциональных элементов. В рамках биологической теории надежности исследуется проблема старения и пути продления жизни.

Исключительный интерес вызывает тот факт, что А.К. Астафьев отмечает, что основные показатели и формы надежности, отраженные в классической теории надежности, присущи не только техническим, но и живым системам [13]. По его мнению, данная тождественность была выявлена в процессе сопоставления способов обеспечения должного уровня надежности технических и живых систем. А.К. Астафьев таким образом, используя категориальный аппарат из технической теории надежности, применяет его в отношении живых организмов с учетом специфики.

Проблема надежности обрела повсеместную роль в отношении выполнения деятельности в экстремальных условиях. Н.Н. Головин в исследовании поведения солдат в бою отметил, что неблагонадёжен тот, кто не заинтересован в исходе войны [96]. При этом В.М. Крук подчеркивает, что изучению надежности специалиста уделялось еще в дореволюционной России, где под надежностью понималось исполнение предписаний без проступков [95]. Косвенно уже в это время появляется распределение надежности на профессиональную, личностную и функциональную. Изучение надежности солдат продолжили уделять внимание и в советский период, вместе с тем в 70-х появились исследования надежности моряков-подводников. Надежность продолжает исследоваться с позиции военного дела и по настоящее время, где помимо надежности вооружения и военной техники, рассматриваемой относительно общей теории надежности, отдельное внимание уделяется надежности человека-оператора, надежности поражения,

надежности стрельбы, которые в совокупности отражают уровень боевой готовности. Стремительное развитие профессионального спорта во второй половине XX в. привело к появлению большего количества ошибок и срывов в процессе соревнований. Надежность спортсменов В.В. Давыдов понимает как качество, направленное на поддержание эффективности выступлений спортсменов, при этом сохраняя ресурсы, которые обеспечивают предотвращение возникновения стресса [138]. Ю.М. Блудов и В.А. Плахтиенко обратили внимание, что надежный спортсмен тот, кто успешно выступает на соревнованиях [150]. При этом с момента начала становления психологии как науки ставился вопрос о надежности человеческой психики [194]. Рассматривая вопрос надежности в отношении технических устройств, советский ученый-радиотехник и кибернетик обратил внимание на важность изучения психологии человека в контексте данного аспекта [22]. Поэтому можно сказать, что проблема надежности стала актуальной из-за того, что действия оператора, совершаемые с ошибками, влияли на состояние технического оборудования и эффективность работы.

Изучением надежности профессиональной деятельности в инженерной психологии в период неклассической научной рациональности одними из первых занимались В.Д. Небылицын, Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономоренко [172]. Потребность в таком исследовании была продиктована необходимостью снижения человеческого фактора в процессе выполнения профессиональной деятельности, который был определен в качестве причины возникновения некоторых отказов и ошибок. Дальнейшие исследования были связаны со сбором, анализом и систематизацией данных об ошибках и отказах, совершаемых человеком в процессе выполнения должностных обязанностей. На основе понятий и терминов общей теории надежности технических систем был выработан категориальный аппарат в отношении субъекта профессиональной деятельности. Статья академика А.И. Берга в 1960 году: «Проблема номер один – надежность» - стала одной из первых работ, посвященной проблеме надежности деятельности человека [97]. Психологическое содержание понятия надежности впервые была

описана В.Д. Небылицыным (1961) и Б.Ф. Ломовым в работах, посвященных изучению профессиональной деятельности человека-оператора. Один из факторов, которые В.Д. Небылицин выделил как важные для надежности деятельности «человек-оператор», - это устойчивость и стабильность. Эти качества помогают оператору справляться с трудностями и стрессовыми ситуациями. Кроме того, В.Д. Небылицин отметил, что квалификация сотрудника играет важную роль в обеспечении надежности деятельности «человек-оператор». Чем выше уровень квалификации, тем более надежным может быть выполнение задач. Также важным фактором надежности является эффективность работы оператора. Если оператор эффективно выполняет свои задачи, это способствует повышению надежности его деятельности. В.Д. Небылицин также отметил, что тренированность оператора имеет значение для обеспечения надежности его деятельности. Чем лучше подготовлен оператор, тем более надежным может быть его выполнение задач. Качество используемого оборудования также влияет на надежность деятельности «человек-оператор». Если оборудование высокого качества, это способствует более надежному выполнению задач оператором. Наконец, В.Д. Небылицин отметил, что уровень контроля психофизического состояния оператора играет важную роль в обеспечении надежности его деятельности. Регулярный контроль и поддержание оптимального психофизического состояния помогают оператору более надежно выполнять свои задачи. В.Д. Небылицин подчеркивал важность исследования надежности деятельности «человек-оператор» в сложных ситуациях. Он выделил несколько факторов, которые влияют на надежность такой деятельности, включая устойчивость, стабильность, квалификацию сотрудника, эффективность работы, тренированность, качество оборудования и уровень контроля психофизического состояния [18, 107]. На примере системы «человек-машина» Н.Д. Завалова, В.А. Пономоренко изучили механизмы психической регуляции свойств субъекта, причины и виды ошибок, допускаемых в процессе профессиональной деятельности [153]. Б.Ф. Ломов описал надежность как возможность совершать профессиональную деятельность с заданной точностью в течение определенного

времени, также было выделено два типа показателей: количественные (способность выполнять функции в определенный промежуток времени) и качественные (способность эффективно выполнять должностные обязанности) [67]. В.Я. Орлов и В.А. Бодров подчеркнули важность своевременности действий (быстрота выполнения профессиональных задач), надежности (поддержание необходимого уровня работоспособности), точности (качество выполнения должностных обязанностей), стабильности процессов (поддержание постоянной эффективности работы в течение определенного времени), устойчивости (достижение поставленных целей независимо от внешних условий). В совместных исследованиях Б.Ф. Ломов и В.И. Мясников обратили внимание, что главным показателем надежности является сохранение результативности, основой которой выступают потенциальные резервы человека и эффективность, которые в свою очередь обеспечиваются за счет наличия тех или иных свойств [108]. В общей психологии понятие надежности упоминается в отношении тестов, подразумевая стабильность получаемых результатов независимо от случайных факторов.

Одним из перспективных направлений исследований в экономике считается оценка уровня экономической надежности принимаемых управленческих решений. Каждая организация подвержена влиянию внутренних и внешних факторов, которые не всегда возможно просчитать, однако, оценка предположительных рисков и возможных ошибок на всех этапах функционирования предприятия позволяет повысить его эффективность и как следствие, надежность [232]. В исследовании системы показателей оценки надежности персонала в рамках экономических наук надежность рассматривается как способность к безошибочной, своевременной деятельности с сохранением высокого качества [36].

В образовании с каждым годом усложняется задача поддержания качества обучения на должном уровне. По этой причине разрабатываются новые способы оценки качества образования учеников, уделяется внимание надежности педагогических измерений знаний [144]. Качество оценки полученных знаний зависит в равной степени как от надежности инструментов измерения (тесты,

контрольные работы в устной или письменной форме и т.д.), так и от самого специалиста.

Исследованию проблемы надежности посвящены диссертационные работы в различных отраслях наук: технические – 1771 работ, экономические – 152, физико-математические – 64, педагогические – 47, психологические – 31, медицинские – 23, биологические – 12, философские – 8, науки о земле – 5, а также единичные работы в юридических, химических, филологических, социологических, географических и сельскохозяйственных науках [4]. С 2016 года по данным фонда электронных документов Российской государственной библиотеки наблюдается увеличение количества диссертаций: технические науки – 281, экономические – 27, физико-математические – 11, педагогические – 10, психологические – 10, медицинские – 3, науки о земле – 4, юридические – 1. В большинстве из данных научных областей надежность возможно определить как сохранение качества объекта или субъекта, его способность обеспечивать устойчивость нормального функционирования в течение необходимого времени и вне зависимости от внешних или внутренних условий, либо как «качество, развернутое во времени» [155].

В истории и философии науки упоминается о междисциплинарной проблеме и способах их интеграции из одной науки, в другую. В период неклассического типа рациональности важность междисциплинарного изучения надежности и неизбежности исследования влияния роли субъекта деятельности на технические системы отражена в работах таких ученых как А.И. Берг, М.А. Котик, Н.Д. Завалова В.Д. Небылицина, Б.Ф. Ломова, Г.С. Никифорова, В.А. Пономаренко и др. [218]. На современном этапе постнеклассической науки М.С. Солодка исследует вопросы надежности в контексте междисциплинарных исследований, особое внимание уделяется взаимодействию между людьми и техническими факторами в рабочих процессах социотехнических систем и определяет данное понятие как репродуктивное качество объекта, направленное на поддержание реального функционирования согласно нормативно заданным параметрам [181]. Крук В.М. в своих работах рассматривает надежность

специалиста как междисциплинарную проблему, «привлекающую внимание отечественных и зарубежных исследователей многих наук (философских, экономических, медицинских, биологических, технических, военных, физико-математических, педагогических, психологических и др.)»[94, 97].

Таким образом, без понимания исторического контекста изучения проблемы надежности в различных областях науки невозможно осознать то, что в настоящее время отражает данная проблема. В период постнеклассической науки, начиная с последней трети XX века, произошли изменения в характере научной работы, что привело к появлению междисциплинарных и проблемно-ориентированных форм исследований. В результате изменение представлений о картине реальности происходит под влиянием не только внутридисциплинарных исследований, сколько вследствие взаимодействия наук, с помощью которых стираются разграничения между картинами реальности, определяющими видение предмета той или иной наукой. Многоаспектность проблемы надежности прослеживается в каждой упомянутой науке, что подтверждает междисциплинарность рассматриваемого понятия. А.А. Пископфель в своих трудах проводит явную параллель между категориальным аппаратом классической теории надежности и надежности в инженерной психологии [148]. По мнению А.Ю. Федотова наблюдается переход проблемы надежности на уровень постнеклассического типа научной рациональности в связи с приобретением статуса «системообразующей категории, позволяющей исследовать, оценивать и обеспечивать деятельность человека в различных сферах» [218, с. 27].

Отмечено, что философы проявляли интерес к надежности воинов, педагогов, истинности знания, что говорит об универсальности, многоаспектности и сложности термина. Раскрыто, что научные исследования надежности техники начались благодаря повышению ошибок и отказов техники, которые легли в основу биологической теории надежности, экономической теории надежности и др. Данная взаимосвязь в последствии отразилась на понимании надежности в психологии труда. Выявлено, что произошло разделение на изучение надежности на примере экстремальных и неэкстремальных видов

профессий в следствие различной меры ответственности. В связи с вышеизложенным наблюдает закономерность - определение надёжности может быть соотнесено с любыми материальными и нематериальными системами, что позволяет говорить об универсальности определения и необходимости более детально дать определение данному термину в соотношении со спецификой употребления термина, развития системы понятий области знания.

§1.2. Рассмотрение дефиниции профессиональной надёжности в качестве определяющего фактора построения модели

Основоположник отечественной школы биологической кибернетики А.И. Берг в 60-х годах охарактеризовал надёжность как сохранение качественных показателей в течение заданного времени [22]. Техническим наукам принадлежит приоритет разработки теории надёжности, что повлияло на понимание надёжности деятельности, ставшей предметом изучения инженерной психологии в 60-е годы прошлого века [85]. А.И. Голубинский, исследуя надёжность оператора, провел аналогию между терминологией надёжности техники и надёжности человека. Вследствие «были переосмыслены подходы к определению: безотказность техники в безотказность человека, отказ техники в окончательный или временный отказ человека, ремонтпригодность в профессиональную восстанавливаемость и т.д.» [146, с. 32]. Подобным образом происходил переход рассмотрения надёжности в системе «человек-машина» с техники на человека, взаимодействующего с ней. Так В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова (2006) определили, что надёжность обеспечивает выполнение профессиональных обязанностей в системе «человек-машина». В связи с чем объяснимо влияние понятийного аппарата технической теории надёжности на подход к изучению надёжности в инженерной психологии [129].

В российской психологии одним из первых определение надёжности было дано В.Д. Небылицыным как качество, обеспечивающее устойчивость выполнения профессиональной деятельности человека [127]. Основной упор

делался на изучение причин, приводящих к сбоям объектов, выявление закономерностей, которым они подчиняются, разработку методов количественной оценки надежности, методов расчета и испытаний, поиск путей и средств повышения надежности (основы теории надежности). Перечень показателей надежности определялся в соответствии со стандартом ГОСТ 27.002-89. Данный стандарт устанавливает как отдельные показатели надежности, каждый из которых характеризует определенные аспекты надежности (безотказность, долговечность, сохраняемость или ремонтпригодность), так и комплексные показатели надежности. Это позволяло оценить соответствие субъекта требованиям профессиональной деятельности, где ключевыми показателями выступали как уровень профессиональной подготовки, так и личностные факторы.

Начиная с истоков изучения проблемы надежности субъекта в психологии Б.Ф. Ломов определил основные характеристики надежности: - «качественные, как способность системы (или звена системы) выполнять требуемые функции в заданный интервал времени; - количественные, как вероятность удовлетворительного выполнения требуемых функций в течение заданного времени». [146, с. 30]. Как следствие, Б. Ф. Ломов обозначил сходное с характеристиками количественное и качественное определение надежности. Понимание количественной надежности сопоставимо с определением надежности в технических науках, где главными параметрами объекта являются безошибочность, безотказность, своевременность, сохранение заданных функций в течение определенного времени и в заданных условиях [111]. Для определения количественной надёжности используют так называемые единичные показатели надёжности (характеризуют только одно свойство надёжности) и комплексные показатели надёжности (характеризуют несколько свойств надёжности в определённом интервале времени). В инженерной психологии надежность человека рассматривается с учетом вероятностной характеристики, которая связана с возникновением ошибок и сбоев из-за неправильной эксплуатации техники человеком. Это происходит в связи с сложившимися обстоятельствами,

что отражает машиноцентрическую ориентацию. Антропоцентрический взгляд на проблему надежности предполагает рассмотрение совершаемых ошибок как характеристику поисковой деятельности [111]. Исследуя содержательный анализ понятия надежности Н.Н. Петров показывает, что, по мнению отечественных ученых, надежность представляет собой важное качество или способность человека выполнять необходимые функции и поддерживать оптимальные рабочие параметры в различных условиях, включая экстремальные и сложные. Она направлена на быструю адаптацию и компенсацию. По словам П.В. Путивцева в его диссертационном исследовании, профессиональная надежность обеспечивает сохранение нормативно заданных параметров профессиональной деятельности независимо от текущих условий [163].

Анализ исследований надежности как междисциплинарной проблемы подтверждает актуальность важности разделения в понимании надежности субъекта на качественное и количественное определение [174]. Так как точность определения термина влияет на вектор исследования, то недостатки терминологии приводят к методологическим ошибкам. «Слово, являющееся термином в определенной узкой отрасли, не может правильно восприниматься в другом», поэтому появляется потребность в определении «надежности» не как количественной характеристики, присущей техническим наукам, а как качественной [66, 162]. Определение термина «надежность» с точки зрения технических наук выражает описание фактов и результатов научной, производственной деятельности, включает в себя количественные характеристики безошибочности, безотказности, своевременности и т.д. [17]. В инженерной психологии и психологии труда понятие «надежность» ассоциируется также с эффективностью, безотказностью, безошибочностью, стабильностью [78]. Н.Г. Кондратюк, В.И. Моросанова отмечают в своих работах, что безошибочность – это характеристика надежности деятельности, тогда как надежность специалиста понимается как сохранение устойчивости под воздействием экстремальных условий [85]. Кроме того, уровень работоспособности, безошибочности, безотказности рассматривается в качестве надежности оператора техногенного

объекта [4]. Отличительной чертой гуманитарных терминов, по мнению О.Р. Жукова, является неоднозначность, субъективность, меньшая упорядоченность, так как включают в себя этический аспект [66]. С.Е. Никитина в своей монографии связывает данный аспект с сложностью субъект-объектных отношений в гуманитарных науках [128]. Свойством гуманитарных терминов является историзм, предполагающий пересмотр и изменение понятий. Гуманитарной терминологии присущ качественный анализ, предполагающий нахождение причинно-следственных связей, построение качественного описания и предполагает нечисловые данные [224]. По мнению В.К. Раева качественный анализ предполагает аналитическое исследование, отвечающее на вопрос «что в итоге получится» и «есть решение - нет решения», что определенным образом влияет на понимание «надежности» в качестве терминосистемы (совокупность терминов) психологии труда [66, 164].

В работах В.М. Крук определил, что надежность выражается в соответствии служебного поведения и профессиональной деятельности значимым корпоративным требованиям и нормам на примере специалистов силовых структур [94]. Профессиональная надежность исследована на примере экстремальных видов профессий: сотрудники органов наркоконтроля (П.В. Путивцев), сотрудники АЭС (Н.В. Воскресенская), сотрудники ОВД (Н.А. Гончарова, И.В. Костылева, Е.А. Лопатин, Д.В. Малеев, Е.И. Гаркавцев, В.М. Крук, А.В. Липницкий), специалисты управления воздушным движением гражданской авиации (Д.В. Морщенина, В.И. Шалупин), военнослужащие (Л.В. Марищук, И.В. Яценко, С.В. Гребенюк, А.А. Чекунов), пилоты (Э.В. Снимщикова, В.В. Козлов, Я.О. Фурдуй, Н.А. Васильченко), сотрудники МВД (А.Ю. Федотов, Е.А. Дрягалова, М.В. Копылова, Н.Н. Петров, А.А. Степанова, В.А. Криволапчук), офицеры-пограничники (Л. В. Марищук, И. В. Яценко), специалисты силовых структур (В. Л. Кубышко, В. В. Вахнина, В. М. Крук, А. Ю. Федотов), полиция (Е. А. Лопатин, И. В. Хамидова, В. В. Крючков, О. В. Свинаярева, С. И. Рабазанов, И. Семчук), плавсостав (А. Ал. Даниленко, А. Ан. Даниленко), работники МЧС (Ю. Н. Зенин, В. И. Федянин, Л. В. Брянцева, Г. А.

Квашнина, А. А. Тарасова, С. Н. Савинков). Возникший интерес к профессиям, связанным с работой в условиях повышенной опасности, основан в первую очередь на стремлении обеспечить высокую надежность профессиональной деятельности при любых внешних условиях, сохраняя при этом заданные параметры работы. С появлением XXI века возрос интерес к менее опасным профессиям в связи с увеличивающимся стрессом и необходимостью поддерживать высокую эффективность в постоянно меняющихся условиях современного мира. Примерами могут послужить профессии такого рода, как преподаватели (А. А. Солтык, О. Л. Осадчук), руководители учебных заведений (В. В. Визнюк), операторы (В.А. Бодров, В.Я. Орлов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Небылицин, В.В. Сериков, И.Б. Шубинский, А.К. Алексеев, И.М. Ибрагимов), юристы (Е. В. Лабутина, Е. Ю. Стрижова), менеджеры (Я. А. Никифорова, Г. А. Кононова, В. В. Циганов, Л. С. Верещагина, Л. А. Ванштейн, Е. В. Пугачева), водители (С. Е. Бебинов). 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.

На примере изучения спортивной деятельности В.И. Моросанова выявила, что надежность спортсмена в напряженной ситуации зависит от устойчивости саморегуляции. Происходит данное влияние в связи с тем, что одной из задач спортсмена является необходимость регулировать свою деятельность с учетом развивающихся состояний [85]. При этом высокий уровень саморегуляции сам по себе не обеспечивает высокий уровень надежности, выступая скорее образующим механизмом, без которого невозможно повышение качества профессиональной деятельности [82, 204]. Развитие осознанной саморегуляции является основой формирования потенциальных резервов специалиста, снижая психогенно-обусловленные кадровые риски и обеспечивая конструктивное преодоление трудностей [58]. По П. Г. Айзенку развитие саморегуляции компенсирует типичные индивидуальные особенности, которые могут препятствовать достижению профессиональных целей.

В энергетике актуальна проблема надежности деятельности машинистов энергоблоков, которая рассматривается с точки зрения [1]: избегание ошибок или обеспечение безошибочного управления энергоблоком; повышение выносливости сотрудника без снижения профессиональной работоспособности; готовность выполнять профессиональные обязанности после перерыва в трудовой деятельности; возможность достаточно быстрого восстановления профессиональных навыков во время отдыха

Несмотря на различные интерпретации надежность для представителей операторских профессий, к категории которых относится и профессия машиниста энергоблока, основана на знаниях и умениях, понимании технологических процессов. Тогда как профессиональная надежность в совокупности с наличием базовых показателей ориентирована на поддержание индивидуальной направленности сотрудника. При этом несоответствие между требованиями среды и состоянием самого специалиста ведет к появлению ошибочных действий (Джуэл, 2001).

На надежность машинистов влияют три основные группы факторов: техническое состояние оборудования и условия работы, профессиональная подготовка (квалификация), индивидуальные психофизиологические и личностные качества, особенно важно, на каком уровне находятся профессионально важные качества.

По аналогии с теорией надежности для технических систем построено понимание надежности водителя автомобиля и делается акцент на безошибочности деятельности. Основными причинами ненадежного поведения при этом считаются: нарушения психики; наличие заболеваний, которые мешают управлять автомобилем; излишнее усталость, напряженное состояние; отрицательное отношение к соблюдению правил дорожного движения; низкий уровень правового сознания и культуры, агрессивные черты характера, небрежность, предрасположенность к чрезмерному употреблению алкоголя.

Важно отметить, что качества человека динамично меняются во времени, а умения и навыки можно развить самостоятельно, что происходит, например,

когда водитель с большим опытом постепенно улучшает свои навыки безопасного вождения путем практики и исправления ошибок, что невозможно получить через специальное обучение [38]. Получается, что внешняя среда, непрерывно воздействующая на сотрудника, значительно влияет на его трудовую деятельность и надежность. На примере водителя возможно проследить как в зависимости от воздействия внешней среды на протяжении всего маршрута движения изменяются значимые характеристики: скорость движения транспортного средства, расположение его на проезжей части, направление движения [15].

Возможность формирования, прогнозирования и оценки надежности осуществляется посредством выявления структуры или показателей. При этом поддержание и развитие показателей надёжности направлены на повышение качества работы. Согласно определению, слово показатель имеет многоаспектность в толковании: явление или событие, по которому можно судить о ходе какого-нибудь процесса; в области психологии показатели представляют собой разнообразные «единицы» поведения, активности и физиологических реакций, на основе которых можно судить о лежащих в их основе и через них проявляющихся психических явлениях; в социологии показатель является инструментом, обеспечивающим возможность проверки теоретических положений с использованием эмпирических данных (существуют качественные показатели, фиксирующие наличие или отсутствие определенного свойства, а также количественные, измеряющие степень его развития). В.Ю. Рыбников на примере специалистов экстремального профиля описал показатели надежности, позволяющие прогнозировать деятельность субъекта труда: свойства высшей нервной деятельности, устойчивость, уровень тревожности, саморегуляция, интеллект. А.А. Крылов к факторам, обеспечивающим надежность, относил регулятивные, определяющие способность управлять эмоциями, поддерживать высокую работоспособность, вызывать желательные психологические состояния [98]. Работоспособность возможно охарактеризовать как теоретическую модель внутренних функциональных возможностей субъекта профессиональной

деятельности, в состав которой входят: общая, профессиональная, потенциальная, актуальная, оптимальная, экстремальная, пониженная работоспособность. Эффективность и работоспособность связаны между собой, но не тождественны. Эффективность в первую очередь в контексте данного исследования является показателем надежности, охватывает в основном позитивные результаты профессиональной деятельности специалиста. При этом причинами ненадежности субъекта могут быть раскрыты в процессе изучения динамического процесса работоспособности, которая состоит из нескольких фаз (Э. Крепелин, Е.А. Деревянко, В.И. Медведев): предстартовое состояние (до начала работы); вработывание (начальный период работы с постепенным нарастанием продуктивности); период оптимальной работоспособности (высокая и устойчивая продуктивность); субкомпенсация (начальное проявление утомления); декомпенсация (колебания продуктивности в следствие истощения ресурсов); фаза срыва (значительное нарушение функциональных возможностей человека); конечный прорыв (рост продуктивности, при этом работоспособность продолжает снижаться). Каждая из описанных фаз связана с индивидуальным стилем саморегуляции, «ценой» деятельности. Дело в том, что профессиональная деятельность оказывается эффективной при оптимальном темпе работы, то есть психологическую «цену» результата можно представить как соотношение продуктивности, качества профессиональной деятельности и функциональные показатели с реакциями организма, субъективными состояниями человека. Профессиональная надежность будет зависеть от той фазы работоспособности, в которой будет находиться субъект в процессе выполнения рабочих обязанностей. В свою очередь работоспособность изучается на основе эффективности и надежности выполнения профессиональных задач [28]. Таким образом возникает взаимозависимость между работоспособностью, надежностью, эффективностью субъекта профессиональной деятельности. С самого начала изучения проблемы надежности человека Б.Ф. Ломов (1966) в своих исследованиях указывал, что изучение работоспособности приобретает принципиальное значение в данном контексте, так как причины надежности и ненадежности возможно выявить в

процессе раскрытия динамики работоспособности и выявления факторов, от которых зависит продолжительность продуктивности.

При изучении способов повышения успешности в профессиональной деятельности на примере преподавателей высшей школы было выявлено, что на удовлетворенность профессиональной деятельностью влияют внешние факторы (социальное признание, уважение), при этом неудовлетворенность появляется от высокого уровня перенапряжения, которое преподаватели испытывают во время педагогической деятельности [102].

Показателями надежности согласно М.И. Котик являются уровень самооценки, способность к саморегуляции, индивидуальные характеристики, факторы окружающей среды. В диссертационной работе Н.Ф. Круглова указывает на входящие в состав надежности таких показателей, как: саморегуляция, субъективная значимость, владение точной информацией (Круглова, 1979). А.Т. Каландия установил взаимосвязь надежности с помехоустойчивостью, саморегуляцией, интеллектуальными, эмоционально-волевыми, личностными качествами. Рассматривая надежность на примере малых социальных групп в экстремальных условиях С.В. Сарычев основными показателями считал групповые процессы, мотивацию, установку на преодоление трудностей, саморегуляцию. А.А. Благинин, изучая пограничные состояния сознания оператора, указывал, что мотивация повышает уровень надежности. Надежность персонала по мнению И.А. Бородина определяют: необходимый уровень профессиональной компетентности, высокая исполнительская дисциплина, устойчивая мотивация (Бородин, 2004). Дополнительно показателями надежности выступают личностные особенности, уровень профессионального образования [163]. На профессионально важные качества (ПВК) обращал внимание Г.С. Никифоров, Е.А. Милерян, разделяя их на моральные, эмоционально-волевые, интеллектуальные. ПВК в целом способствуют поддержанию надежности специалиста в неблагоприятных условиях профессиональной деятельности (Толочек, 2019). Надежность персонала М.Ю. Ваховская связала с ПВК, уровнем профессиональной подготовки, квалификации, опытом [37]. Формирование ПВК

происходит на этапе профессионального обучения, что оказывает влияние на уровень надежности субъекта [19]. В диссертационных работах, посвященных исследованию надежности А.А. Широкова, Л.Ф. Ипатова, П.В. Северина отмечают, что на уровень надежности кроме профессиональной подготовки влияют: индивидуальные особенности, условия профессиональной деятельности [145]. Как отмечается Е.А. Дрягаловой, надежность с момента её изучения ассоциируется с профессиональной пригодностью либо эти две категории рассматриваются в совокупности, так как к субъекту деятельности предъявляются определенные требования и нормы [56]. На важность изучения устойчивости в ключе надежности субъекта указывают работы Е.Ю. Стрижова и В.Ю. Рыбникова. Факторами неустойчивости выступают недостатки в организации труда, что приводит к снижению мотивации, тогда как сохранение устойчивости возможно посредством саморазвития и самореализации [56].

Большинство исследователей при анализе факторов профессиональной надежности, разделяют их на внешние (уровень образования, условия труда, отношение в коллективе) и внутренние (морально-нравственные, эмоционально-волевые, интеллектуальные) [145]. Уточняя определение профессиональной надежности, Е.Л. Ванскова также выделяет важность влияния внешних (объективных) и внутренних (субъективных) факторов, обращая внимание в данном ключе на исследования В.А. Ганзена, в которых отмечаются такие компоненты, как: помехоустойчивость, подготовленность.

Итак, факторы, влияющие на профессиональную надежность субъекта:

-внешние факторы: трудовая среда, алгоритмизация действий, автоматизация, организация трудового процесса, образование, отношение в коллективе, взаимоотношения с близкими [4];

-внутренние факторы: морально-нравственные, эмоционально-волевые, интеллектуальные [145].

Характеристики: безошибочности, безотказности, выполнение деятельности в определенный срок – в большей степени описывают систему «человек-машина», которая является междисциплинарной, поэтому имеет сходную терминологию в

технических науках и психологией труда, инженерной психологии, обладают объективными и количественными свойствами. Система «человек-человек» и «человек-знаковые системы» относится к категориям качественного анализа, в которой недостаточно будет описание деятельности с точки зрения наличия или отсутствия ошибок, отказов, времени выполнения задач, так как профессиональный опыт может быть получен также на основе ошибок, нарушения временных рамок, которые могут возникнуть в нестандартных ситуациях. По этой причине ведущий предмет труда, условия, средства и цели влияют на определение профессиональной надежности специалиста. Составляющей профессиональной надежности субъекта считается профессиограмма в качестве эталона ПВК, обеспечивающих достижение результатов в процессе выполнения профессиональных обязанностей (Вареник, 2019). Однако, исследования показали, что степень удовлетворенности работой у сотрудников зависит от семейных взаимоотношений, при этом на трудовой потенциал и качество работы влияют взаимоотношения с коллегами, знакомыми [188, 229]. Достижению баланса между работой и семейными взаимоотношениями способствует факторы организации трудовой деятельности: график, занимаемая должность, оплата труда, вид оформления, выполнение организацией оговоренных условий, наличие премий, узнаваемость организации [33]. «Сегодня особенно необходим работник, не «напичканный» знаниями, а самостоятельно мыслящий, мобильный, способный к систематической переподготовке, т. е. работник с опережающей мерой развития, готовый к выполнению нестандартных задач» [229, с. 157].

С точки зрения экологического подхода в определениях надежности встречается категория внешние условия (факторы), окружающая среда. А.Ю. Федотов описал два подхода к изучению психологической проблематики: макро и микро, где макроподход направлен в большей степени на внешние условия и их влияние на субъекта, с точки зрения микроподхода изучается внутренняя структура субъекта.

Исследование надежности является междисциплинарным вопросом, в изучении которого возможно использование терминологии, определений из других областей наук, с сохранением социально-гуманитарного познания.

Таблица 1. Перечень встречающихся показателей профессиональной надежности

| Показатели надежности | Ученые |
|------------------------------------|--|
| Саморегуляция | М.И. Котик, А.А. Крылов, Н.Ф. Круглова, В.Ю. Рыбников, С.В. Сарычев, П.В. Путивцев, Г.С. Никифоров, В.Э. Мильман, В.А. Павленко, В.А. Ганзена, Е.Л. Ванскова, А.Т. Каландия, Н.Н. Петров, Б.Ф. Ломов, Н. А. Коваль, С. Н. Савинков, Е.В. Балакшина |
| Профессиограмма (ПВК, психограмма) | М.И. Котик, П.В. Путивцев, Г.С. Никифоров, Е.А. Дрягалова, Е.В. Балакшина |
| Мотивация | С.В. Сарычев, В.Э. Мильман, А.А. Благинин, В.А. Павленко, Е.А. Дрягалова, В.А. Толочек, О.Г. Носкова |
| Устойчивость | В.Ю. Рыбников, В.Э. Мильман, В.А. Ганзена, Е.Л. Ванскова, А.Т. Каландия, Е.А. Дрягалова, В.А. Толочек, Н. А. Коваль, С. Н. Савинков, И.А. Бородин |
| Работоспособность | А.А. Крылов, Е.А. Дрягалова, Е.В. Балакшина, В.А. Толочек, А.К. Маркова, Н.Н. Петров, В.М. Крук, В.Ю. Рыбников, А.А. Осипов, А.Н. Костров, Т.С. Кабаченко |
| Самоэффективность | Е. А. Митицина, Н. В Иванова, В. Н. Кобец, А.А. Кузнецова А. А., В.Б. Никишина, М.И. Гайдар, Г.С. Гордиенко, В. П. Иванова, А.В. Черненко, А.В. Котенева, А.Д. Власова, О.В. Макарова, Е.В. Чернышова, Л.В. Поваляева, Н.Н. Петров, С.Н. Савинков, В.Ш. Шмыков, А.А. Обознов |
| Стрессоустойчивость | В.Л. Кубышко, В.В. Вахнина, В.М. Крук, А.Ю. Федотов, С.А. Игумнов, Т.С. Незавитина, С.И. Лустин, В.Ю. Чепрасов, Я.А. Никифорова, Е.А. Дрягалова, А.А. Степанова |
| Адаптация | М.А. Беребин, И.Ю. Григорьева, В.Н. Абрамова, Ю.В. Кочкина, П.В. Путивцев, М.Е. Ковалева, В.Г. Бульгина |
| Вовлеченность | Д.В. Малеев, А.В. Чуманов, А.А. Исаев, Д.В.Бутеева, М.А. Вильчинская |
| Групповая сплоченность | Я.А. Никифорова, Д.А. Исаев, С.Г. Елин, Е.А. Мосалева, Ю.В. Бабич, А.В. Кравченко, В.В. Толстикова, М.Ю. Ваховская, А.В. Грабельникова |
| Осознанность | В.В. Сериков, О.И. Юшкова, А.В. Капустина, О.Л. Осадчук, Н.Н. Петров, Д.М. Кожевников, Л.М. Додова, А.А. Костюченко, Е.В. Балакшина |
| Саморазвитие | В.В. Визнюк, А.Ю. Федотов, Д.В. Малеев, Е.В. Лабутина, Е.А. Дрягалова, А.А. Степанова, Д.О. Белов, О.Л. Осадчук |
| Достижение цели | О.Л. Осадчук, Я.Л. Зудова, В.Н. Абрамова, П.К. Байрах |
| Отсутствие созависимости | Н.Г. Черкасова, И.В. Аракелова, Е.В. Болдырева, Г.Ф. Гарифуллина, М.В. Маршкова, А.А. Чекунов, И.М. Эрлихсон, С.А. Холопов, Е.В. Черненко |
| Семейное благополучие | И.И. Корчагина, Л.М. Прокофьева, П. Фести, В. И. Евдокимов, Г. |

| | |
|--|---|
| | Н. Ролдугин, О.Л. Осадчук, В. Е. Исаенков, А. А. Ворона, В. Н. Филатов, Д. А. Никифоров, А.Б. Стрельченко, Г.С. Човдырова, Л.А. Дмитриева |
|--|---|

Наиболее часто встречающиеся в исследованиях показатели профессиональной надежности представлены в Таблице 1 [11, 15, 18, 19, 30, 37, 45, 47, 55-57, 59, 70, 73, 75, 78, 82, 87-89, 95, 96, 98, 100, 102, 103, 108, 111, 113, 116, 120, 124, 130, 132, 134, 136, 145, 159, 163, 171, 172, 218, 219, 225].

Приведенные выше разноаспектные показатели профессиональной надежности раскрывают наличие различных требований к работникам и присутствие у них индивидуальных характеристик, что изначально привело к тому, что появилась потребность в разработке методов оценки для выбора наиболее подходящего кандидата на ту или иную должность [239, 240]. Таким образом, работодатель мог повлиять на качество товаров или предоставляемых услуг от лица организации. Г.Л. Борофски (2000) отмечал, что различия между кандидатами на определенную должность могут быть достаточно сильными и связаны с тем, что каждый по-разному реагирует на конфликтные ситуации, обладая разной степенью вежливости, добросовестности, эмоциональной зрелости. Сотрудники, которые ведут себя на работе ненадежно или непродуктивно, могут оказать негативное влияние на усилия организации по достижению целей. Разработанный тест «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI) направлен на определение уровня надежности кандидатов при приеме на работу [239]. До появления данной методики обычно применялись различные процедуры, такие как: подача заявки на трудоустройство, заполнение разнообразных анкет, проверка рекомендаций, собеседование перед приемом на работу.

При разработке методики ERI учитывалось исследование влияния непродуктивного поведения сотрудников на эффективность организаций [250]. Данное исследование также показало, что ненадежное поведение можно наблюдать вне зависимости от занимаемой должности. Прослеживая историю применения ERI, возможно увидеть, что первоначальными критериями

неблагонадежного поведения выделялись: нарушение техники безопасности и норм труда, наличие деструктивного поведения, частая смена работы [200].

Следующий этап к повышению требований к надежности работников был связан с тем, что стали диагностироваться: недостаточное обучение или опыт для надлежащего выполнения требований работы; наличие адаптивных черт личности; добросовестность. Затем, в связи с усложнением деятельности и появлением более высоких требований к сотрудникам, появилась потребность проследить взаимосвязь между различными причинами ненадежного и непродуктивного поведения. Если в процессе выполнения должностных обязанностей между различными причинами проявления профессиональной надежности или ненадежности существует значительная взаимосвязь, то работодатель может оценивать соискателей только по видимым для него показателям или с точки зрения представления кандидата о самом себе [239].

Таблица 2. Шкалы методики «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI)

| Название шкалы | Оцениваемые навыки профессионального поведения |
|------------------------|--|
| Самодисциплина | Анализируется претендент на должность с учетом способности соблюдать расписание, своевременно выполнять служебные обязанности, умения следовать инструкциям и регламентам работы |
| Доброжелательность | Оценивается вероятность того, что взаимодействие кандидата с клиентами будет отличаться достаточным уровнем вежливости |
| Эмоциональная зрелость | Оценивается вероятность того, что работник будет проявлять зрелое и ответственное поведение на рабочем месте, демонстрируя стремление к сотрудничеству. |
| Добросовестность | Оценивает вероятность того, что кандидат проявляет серьезное отношение к своим обязательствам и стремится к достижению результата |
| Степень доверия | Оценивает вероятность того, что кандидат не проявляет склонности к участию в различных формах неправильного поведения |
| Приверженность работе | Оценивает вероятность того, что кандидат имеет возможность продолжительного сотрудничества с одной организацией |
| Безопасность | Оценивает вероятность того, что кандидат будет активно выявлять |

| | |
|--|--|
| | риски нарушения безопасности и сделает все возможное, чтобы избежать несчастных случаев на рабочем месте |
|--|--|

Основная цель методики ERI – помочь работодателям найти надежных и продуктивных сотрудников. Основными критериями для применения методики стало: снижение качества работы, частое увольнение, наличие отклоняющегося поведения.

Джеральд Л. Борофски продолжительное время занимался разработкой и использованием систем оценки персонала. Методика «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI) включает в себя 81 высказывание и разделяется на 7 шкал (Таблица 2).

Таким образом, профессиональная надежность — это динамическое свойство сотрудника, отражающее его способность выполнять возложенные на него обязанности, которое формируется под влиянием как индивидуальных характеристик, так и многоуровневых социальных взаимодействий.

Обозначена проблема определения термина «надежность», которая может повлиять на исследование. Выявлено, что «надежность» с точки зрения технических наук выражает описание фактов и результатов научной, производственной деятельности, включает в себя количественные характеристики безошибочности, безотказности, своевременности и т.д. Идентифицировано, что термин профессиональная надежность является системным свойством, в том числе сделан упор на таких характеристиках как результативность, эффективность, учитываются экологические принципы. Аргументированна специфика профессий неэкстремального профиля антропоцентрическим взглядом на проблему надежности, где ошибка является при определенных условиях повышением квалификации. Установлено, что наиболее часто встречающимися показателями профессиональной надежности являются: саморегуляция, саморазвитие, профессиограмма, мотивация, устойчивость, работоспособность, самоэффективность, стрессоустойчивость, адаптация, вовлеченность, групповая сплоченность, достижение цели, отсутствие созависимости, осознанность, семейное благополучие. Проанализированы шкалы методики ERI, которые

подтверждают важность определенных показателей надежности сотрудника, указывая на интерес к экосистемному подходу.

§1.3. Обоснование применения экосистемного подхода как основополагающей единицы измерения профессиональной надежности

Применение понятия «экология» становится все более широким из-за необходимости достижения равновесия в различных областях жизни людей. В профессиональной сфере экологические принципы выдвигаются для обеспечения эффективного межличностного и социально-психологического взаимодействия, поскольку нарушение этих принципов может привести к дисгармонии, быстрой утомляемости, возникновению хронических заболеваний, профессиональной деформации и выгоранию [203]. Под экологией в данном контексте понимается психологическое благополучие субъекта профессиональной деятельности, а именно «способность жить в мире со всем миром, конкретными окружающими его людьми и с самим собой» [40, с. 25]. Наиболее важными экологическими принципами, в связи с этим являются [40]:

- саморазвитие (образование), как естественный и непрерывный процесс становления образа человека в качестве представителя своей профессии, на протяжении всей жизни;
- выбор достойного способа достижения целей: задачей человека является открыть и познать силу своего влияния, при этом понять, что на качество результата влияет и то как данная цель была достигнута.

Исследование профессиональной надежности путем разработки модели является актуальным, так как учитывается индивидуальное развитие персонала в контексте микро- и макро- социальных пространств. Важно заметить, что «пространство» упоминается не как социальная категория, оно косвенно связано с развитием человеческой деятельности через выявление социально эффективных воздействий окружающей среды. Под экологией человеческого развития подразумевается прогрессивная взаимная адаптация между активными, развивающимися людьми и влиянием непрерывного развития всего социального

пространства. Понятие развитие трактуется как постоянное изменение в том, как человек воспринимает окружающую среду и справляется с ней [242].

Основой теории [250] являются исследования Роберта Э. Парка (1928), который толковал социально-пространственные структуры человека как результат «естественного» отбора через конкуренцию между индивидуумами и через социальный порядок, основанный на консенсусе. Данное понимание социального пространства повлияло на появление интереса к экологическим исследованиям, направленных на анализ и установление причинно-следственных связей в процессе интеграции человека в природную и социальную среду [255-257] и направленных на понимание каким образом они взаимодействуют друг с другом [236]. Как указывалось ранее, изучением экологического подхода активно занимался Курт Левин, в процессе чего им были выявлены факторы социальной среды, которые влияют на развитие личности. Чтобы объяснить значение социальных взаимодействий и их структур для развития индивидов, он разработал полевую теорию социальных отношений. Отправной точкой его рассуждений является то, что личность может быть объяснена только взаимным влиянием лиц в социальных отношениях.

Центральный критерий концепции определяется взаимовлиянием всех сфер жизни сотрудника на его надежность. Поэтому окружающая среда обусловлена пространственной и социальной дистанцией к отдельным субъектам, которые относятся к различным сферам жизни (семья, работа, досуг) и контекстам действия (например, частному или общественному). Поскольку социальные пространства пересекаются, а акторы (действующий субъект – индивидуальный или коллективный) посещают разные места в течение своей жизни, окружающее пространство человека охватывает несколько областей жизни и связь между ними, как и внешние воздействия со стороны, имеют более широкий диапазон окружающей среды. Таким образом, автор концепции преуспевает в определении связей, которые влияют на профессиональную надежность сотрудника и, в конечном счете, также на развитие индивидуальных и коллективных акторов. Это наложение различных сфер взаимодействия, в которые индивиды интегрированы

и которые определяют их поведение, позволяет сформировать более обширный взгляд на социальное пространство. В конечном счете концепция представляет собой систематизацию воздействий окружающей среды. Поэтому эвристику теории можно также рассматривать как попытку расшифровать социальный порядок областей жизни, объяснив запутанность взаимосвязей социальных пространств (ближних и дальних), которые зачастую не осознаются людьми и поэтому не всегда должным образом выстроено их взаимовлияние. Таким образом, с помощью многоуровневой модели можно сделать видимыми сложные социально-пространственные условия.

Если вернуться к истории формирования данной теории, то можно заметить, что первичная цель состояла в разработке модели для социально-политических программ, посредством которых пытались устранить недостатки развития детей из неблагополучной социальной среды через искусственно созданные учебные среды. Это исследование социального пространства, которое было непосредственно включено в моделирование различных факторов, влияющих на развитие человека, совпадает с идеями в рамках других исследований. Использование теории социальных пространств позволяет учитывать не только развитие людей, но и изменяющиеся со временем условия жизни и среды обитания, предполагая, что выявление проблемных ситуаций помогает обеспечить помощь конкретному сотруднику с целью поддержания профессиональной надежности. Многоуровневая концепция разделена на четыре слоя [244]:

А. Микросистема. Самый верхний и непосредственно видимый слой – это ближнее окружение, в котором человек в данный момент находится – дом, работа, университет.

Б. Мезосистема. Второй слой, в который встроено непосредственное окружение, которое формирует и ограничивает то, что происходит внутри человека. Здесь присутствует физическое и социальное измерение. Они обычно состоят из двух систем более общего характера: 1. Социальные сети, как неформальные социальные структуры, например, сформированные людьми,

которые делятся на общие виды деятельности (коллеги на работе, клиенты) или поддерживают контакт друг с другом (знакомые, друзья). 2. Институты как формальные аналоги неформальных сетей (обучение на курсах, занятие спортом, принадлежность к какому-либо сообществу).

В. Экзосистема. Ближайшее окружение тех, с кем мы взаимодействуем на протяжении дня.

В. Макросистема. Наконец, как всеобъемлющая социальная структура, так и повседневная среда, встроенная в нее.

В основе многоуровневой концепции лежат взаимодействия между людьми на микросоциальном уровне в различных сферах жизни и ситуациях. Эти взаимодействия могут происходить между членами семьи, между работодателем и сотрудником, между коллегами, между клиентом и сотрудником и т.д. Деятельность, роль и межличностные отношения являются элементами (или строительными блоками) микросистемы [242], на которые люди способны влиять в индивидуальном порядке, становясь тем самым дизайнерами своего социального пространства. В современных семьях это может быть хорошо проиллюстрировано взаимоотношениями между семьей, миром труда и разделением между частным и общественным институтами, потому как в микросистеме семьи встречаются разные микросистемы детей и родителей.

Социальные пространства взаимосвязаны друг с другом (например, дом и работа) и определяют мезосистему как совокупность нескольких сред человека. Посредством социальной деятельности и взаимодействий микро- и мезосистемы могут непосредственно влиять и формироваться вовлеченными людьми - в соответствии с их потребностями. С другой стороны, факторы экзо- и макросистемы ускользают от индивидуального уровня проектирования, но существенно влияют на микросистему. Так как экзосистемы – это сферы жизни, в которых развивающийся человек не участвует, но находится под его влиянием, то особенно доминирующей экзосистемой для работника является микросистема клиента, руководителя. К примеру, В.В. Козлов на отраслевой научно-практической конференции, связанной с изучением профессиональной

надежности персонала предприятия и организации атомной отрасли поднял вопрос о влиянии на эффективность работы системного мышления руководителя. Исследователь делает упор на то, что на процесс выстраивания стратегии развития и поддержания качества работы персонала влияют принципы: полезного результата, избирательности, взаимодействия, динамизма, саморегуляции на основе предрезультатов. В рамках данной теории реакция на неудачу в процессе выполнения задач сотрудниками воспринимается с точки зрения выявления недостатков в компонентах системы, ставшие причиной ненадежного поведения специалиста, что будет характеризовать руководителя с точки зрения наличия системного мышления. Тогда как несистемность мышления связана с личными и социальными характеристиками руководителя [83].

В контексте повышения благонадежности персонала атомной станции А.В. Абдуллаева и Е.В. Лысенко обосновали необходимость гибкого подхода к выбору индикаторов социального самочувствия для различных социальных групп [1]. На основе полученного практического опыта промышленного предприятия Уральского региона выстроена взаимосвязь между факторами удовлетворенности, лояльности, проактивности, вовлеченности работников, с одной стороны, и благонадежности персонала, с другой. Элементы деструктивного поведения руководителей (мезосистема) и управления предприятием в целом проанализированы с точки зрения разновидностей кадровых рисков, вызывающих негативные эмоции и ненадежное поведение работников. Создание социально-бытовых условий на предприятии оказывают непосредственное влияние на повышение конкурентоспособности предприятия (Абдуллаева, Лысенко, 2020). Отмечается, что благоприятные условия труда улучшают социальное самочувствие и настроение сотрудников, создавая предпосылки для высокой эффективности деятельности, способствуя повышению профессиональной надежности в целом. В одном из российских исследований обнаружена зависимость показателей социального самочувствия, особенно удовлетворенность трудом, от оценок работниками организационной среды [51]. Длительная неудовлетворенность социально-бытовыми условиями работы провоцирует

развитие психосоматических заболеваний – недугов, возникающих из-за длительного переживания отрицательных эмоций, а так же возникновения заболеваний, которые не были предотвращены вследствие бездействия самого человека, находящегося в подобном состоянии. Факторы дискомфорта по причине неправильно выстроенной работы или невозможности улучшить условия труда - работа влечет за собой большие энергозатраты и может уменьшить эффективность, готовность к преодолению препятствий, увеличить уровень стресса и беспокойства, снизить уровень памяти и внимания, в целом уменьшив профессиональную надежность. Указанная взаимосвязь прослеживается за счет диагностики таких индикаторов как вовлеченность и групповая сплоченность у персонала организации.

Как отмечает Д.С. Амирян (1999) в своих исследованиях: владельцы организаций не смогут обойтись без психологии, объясняя это необходимостью в психологических знаниях с точки зрения поиска наиболее эффективного решения проблемных ситуаций и их предотвращения [9]. Благодаря этому были сделаны выводы о том, что руководителям необходимо владеть психологическими компетенциями для обеспечения эффективной работы.

В последние годы основным фундаментом жизнеспособности организации считается психологическая жизнеспособность персонала [69], которая проявляется на уровне мезосистемы. Новые вызовы связаны с быстроменяющимися условиями жизни каждого человека (микросистема), необходимостью при этом осваивать новые инновационные производственные и управленческие технологии, создание и внедрение которых идет со скоростью, которая зачастую превышает адаптационные способности персонала [206] Эффективность профессиональной деятельности оценивается не только по экономическим факторам, а включает в себя такие показатели как [156]: трудовая активность сотрудников, стабильность кадрового состава, сработанность и совместимость сотрудников, вовлеченность, приверженность целям, благоприятный социально-психологический климат, оптимальное разрешение трудовых конфликтов с учётом интересов каждой из сторон. В.В. Колосова (2021)

отмечает, что исследование социально-психологических факторов, влияющих на организацию, должно включать в себя анализ эффективности макросистемы, мезосистемы, микросистемы. Современные организации, поставленные в условия непрерывных изменений, нацелены на изыскания различных ресурсов для своего устойчивого существования и непрерывного развития и помимо описанных механизмов применяют в некоторых случаях влияние на тип реагирования сотрудниками на ситуации, которые возникают во внешнем взаимодействии с клиентами и другими организациями.

Особое место в управлении инновационным потенциалом сотрудников занимают социально-психологические механизмы, только в отношении формирования коллектива - команды инноваторов, которые способны эффективно решать поставленные задачи. Чтобы создать такие команды - важно выстроить научную психологическую теорию, которая будет основой для построения модели профессиональной надежности. При этом управление инновационным потенциалом команды осуществляется посредством организации процессов общения. Следовательно необходимо, в первую очередь, обратить внимание на специальную профессиональную подготовку руководителей, которые смогли бы повысить профессиональную надежность сотрудников. Есть необходимость учитывать то обстоятельство, что личность (по Б.Ф.Ломову) наделена огромным потенциалом (в широком смысле), но он реализуется в зависимости от взаимосвязей социальных пространств. В целом инновационная личность самореализуется в профессиональной деятельности, и очень важно, чтобы цели такой деятельности соотносились с социальными сферами или экосистемами. Это будет способствовать сохранению и накоплению экологического потенциала как организации, так и страны в целом. В экологическую культуру человека включено его экологическое сознание как совокупность мировоззренческих позиций по отношению к социальным пространствам. Тогда деятельность, в которой нет экологической составляющей, и личность, с несформированным экологическим сознанием, больше подвержены снижению уровня профессиональной надежности. Развитие взаимосвязей между социальными пространствами

способствует повышению качества деятельности, снижению ошибок. Экосистема в данном контексте понимается как гармонично выстроенное взаимодействие с окружающими социальными пространствами, учитывая специфику отдельных ситуаций, индивидуальных этапов становления специалиста, что дает возможность нивелировать проявление ненадежного поведения, возникшего под влиянием неблагоприятных условий [192].

Помимо руководства и построения организацией модели бизнеса, позиционирования на рынке, условий труда и обустройства рабочих мест на профессиональную надежность влияет состояние клиента, представителя другой организации. На поведение клиентов влияют те же самые социальные пространства, в которых находятся сами работники, а именно: внутриличностное конфликтное состояние самого клиента, конфликты между клиентом и его близкими, какие взаимоотношения у клиента с коллегами или соседями, присутствует ли в жизни клиента внешнее давление от государственных учреждений или официальных лиц, есть ли конфликт между клиентом и социальной системой – которые входят в состав экосистемы [101]. И в указанном контексте поведение клиента может быть непредсказуемым и поэтому способ достижения результата и выбор стратегии зависит от сотрудника и организации (мезосистема). Исследования характеристик когнитивной сферы человека показали, что значимыми для понятия решений в процессе профессиональной карьеры являются такие качества личности, как: открытость опыту и к информации, отсутствие ригидности, способность к целеполаганию, креативность, самоэффективность [167]. Применительно к ситуациям профессионального выбора эти качества проявляются: в способности анализировать информацию о мире профессий, о себе, переводя её на язык профессиональной деятельности, в способность строить профессиональные планы, доступные для реализации.

Наконец, макросистема представляет собой коллективные культурные уровни, включая мировоззрения и идеологии, на которых они основаны [242]. Для исследования социального пространства это означает, что сложные эффекты и

конструктивные структуры экзо- и макросистемных уровней необходимо учитывать при анализе профессиональной надежности. Ури Бронфенбреннер описывает перспективы исследований за счёт анализа взаимодействия социальных пространств и систем, которые участвуют в индивидуальном развитии человека и способствуют ему [243, 245]. Благодаря данной концепции, применительно к исследованию профессиональной надежности, в поле зрения появляется рассмотрение вопроса о проектировании (способности) социального пространства «снизу», то есть на микросоциальном уровне. И это особенно актуально в отношении самооффективности, саморазвития, потребности в достижении цели, при выборе тактики реагирования на конфликтные ситуации.

В целом подходы, которые изучают социальное пространство «снизу», направлены на исследования социальных движений [270] и особенно часто применяются в охваченных кризисом развивающихся странах, когда социальное пространство становится спорной территорией различных акторов (социальных движений, корпораций, государств), различных мировоззрений. У. Бронфенбреннер называет мировой экономический кризис «экспериментом естественной трансформации», чтобы изучить социально-историческое влияние окружающей среды на развитие личности [249, 250].

Применительно к сфере менеджмента доктором технических наук В.М. Кургановым (2004) было показано, что по организации и оптимизации труда основной упор ставился на том факте, что рабочие самостоятельно должны были искать так называемые рутинные процессы в своей деятельности и пытаться их автоматизировать за счет менеджеров таким образом, чтобы высвободить время для повышения эффективности либо снижения брака. Согласно остальным принципам - рабочие для успешности деятельности придерживаются стандартам, перевыполняют план за счет дополнительной оплаты, работают только на отдельно отведенном для них участке работ, любые изменения деятельности согласовывают с менеджментом. Классический менеджмент, кроме того, основывается на нормах производительности труда, снижении перегрузок путем чередования отдыха и работы, на обучении, обеспечении всеми необходимыми материалами. На примере организации Мосэнерго была

выстроена система по следующим положениям [161]: осознание руководством организации тех задач, которые будут направлены на решение проблем, связанных с повышением качества деятельности; систематическое повышение квалификации сотрудников; понимание, что основа качества – это качество труда, которое определяется не только квалификацией сотрудников, но и внешними условиями труда, которые создаёт организация; сплоченность и вовлеченность работы коллектива – неотъемлемая часть по повышению качества; качество – это образ мышления, уровень культуры, повышение профессиональной надёжности.

Таким образом, возможно проследить, что на основе экосистемного подхода каждый сотрудник может потенциально быть надежным. При этом моральное давление от руководства ранее воспринималось как мотивация к повышению качества деятельности, чтобы предотвратить возможность увольнения. Вследствие того, что в 20 веке шла четвертая научная революция – не хватало квалификации сотрудникам и именно по этой причине произошел замкнутый круг, в котором производство по сборке электротехники диктовали новые стандарты к сотрудникам, сами сотрудники не всегда были в достаточной мере готовы к данной профессиональной деятельности. При этом обучив сотрудников в должной мере – предприятия использовали любые механизмы воздействия для закрепления рабочих. То есть при одобрении сотрудника на работу – к нему предъявлялись опять-таки минимальные требования, описанные выше, тогда как, после профессионального обучения – увольнение становилось крайне нежелательным и поэтому надежность специалиста регулировалась порой за счёт давления.

Становление системного подхода как правило ассоциируют с именами Людвиг фон Бергаланфи и Александра Богданова [6]. Толчком к развитию системного подхода послужило изучение управленческих процессов в живых организмах и искусственных структурах (Норберт Винер), которое показало наличие общих законов и принципов функционирования разнообразных объектов. На развитие системного подхода в дальнейшем повлияли представители экономической науки Стеффорд Бир и Уильям Эшби [227]. В том числе Питер Друкер, пытаясь найти баланс между постановкой целей для менеджеров и комфортной атмосферы пришел к выводам о необходимости ранжирования целей.

Формирование же составляющих или принципов, входящих в состав модели, происходит как раз на основании целевого направления организации. Конкретизация же системного подхода произошла за счет создания так называемой концепции «7S», предложенной Томасом Питерсоном и Робертом Уотерманном [166], которая состоит из семи положений:

1. Стратегия действий по достижению поставленных целей.
2. Структура предприятия.
3. Система организации внутренних процессов в организации.
4. Состав кадров в организации.
5. Стиль управления сотрудниками.
6. Сумма навыков (классификация ключевых сотрудников)
7. Совместные цели (миссия организации, которую разделяли бы сотрудники).

Первые три условия являются нерушимыми и изменяемыми только под серьезными внешними обстоятельствами (политический или экономический кризис в стране/в мире). Последующие четыре фактора могут видоизменяться для поддержания эффективности работы организации в зависимости от изменения спроса на предоставляемую услугу или вывода организации на более масштабный уровень, с целью охвата новых клиентов или интеграции современных технологий [206].

Интеграция любых изменений возможна за счет групповой сплоченности и вовлеченности в работу организации. В этой связи необходимо упомянуть системный подход по причине того, что в зависимости от внешних и внутренних обстоятельств появляется необходимость изменения системы, при условии, что присутствует:

1. Высокий уровень вовлеченности сотрудников.
2. Возможность прогнозировать результаты управленческих действий.
3. Умение сотрудника выделять главные и второстепенные факторы.
4. Подвижность в используемых методах выполнения профессиональных обязанностей.

Исходя из системного подхода [26, 27], для обеспечения профессиональной надежности необходимо изначально иметь данные по сотруднику, которые предварительно подтверждают соответствие требованиям профессии. Для получения

такой информации проводятся различные виды профессионального отбора, включая психологический, медицинский, образовательный, социальный и физический [28, 129]. Эти виды отбора позволяют оценить соответствие профессионально важных психологических качеств конкретного человека требованиям профессии, таких как состояние здоровья, профессиональные способности, социальные данные и физическое развитие [205]. Опыт работы в данной области показывает, что при вынесении итогового заключения необходимо учитывать все данные, полученные при проведении указанных видов отбора, с учетом их важности для обучения и последующей профессиональной деятельности в конкретных специальностях.

Г.С. Никифоров отмечает, что отдельные характеристики личности (контроль над собой, ответственность, честность, долг) существенно влияют на обеспечение надежности профессиональной деятельности работника [129]. В связи с этим перед психодиагностами возникает задача разработки методик для оценки моральных качеств человека, которые были бы валидными и надежными. Известно, что свойства нервной системы определяют только потенциальные возможности сотрудника. Но насколько эти возможности будут реализованы на практике, во многом зависит от его личностных качеств (трудолюбие, настойчивость, моральные качества, ответственность, целенаправленность, мотивы профессиональной деятельности и т.д.). Совокупность этих качеств формирует соответствующую мотивацию к работе. Это положение подтверждено в исследованиях Е.А. Милеряна, который исследовал влияние моральных, эмоциональных и волевых качеств оператора на его надежность [29].

На основе квантификации процесса предоставления, к примеру, юридической консультации возможно разобраться в какой из цепочек событий возможно допущена какая-либо погрешность на потенциально возможную ошибку. В связи с чем за счет разложения на кванты всей деятельности как сотрудников, так и организации возможно получить анализ всех взаимосвязанных процессов, что указывает на необходимость рассмотрения позиции, что надежность сотрудника зависит от разных составляющих: деятельность и специфика организации, ценности, цели и способы достижения результатов организацией. Проведенное исследование департаментом психологической службы ОАО «Мосэнерго» показало, что возникновение хронического стресса может

быть вызвано различными факторами [161]. Эти факторы включают наличие сильного давления со стороны руководства, отсутствие определенного графика работы, небаланс между работой и отдыхом, неправильная организация рабочего процесса, а также внутреннее напряжение, обусловленное конфликтами в семье и страхом несоответствия требованиям профессии.

Экосистемный подход позволяет рассматривать профессиональную надежность через призму различных систем, которые окружают и воздействуют на сотрудника:

1. Микросистема — это ближайшая среда человека, включающая его непосредственные рабочие условия, такие как рабочее место, коллеги, непосредственный руководитель и используемые инструменты. На этом уровне надежность сотрудника может зависеть от его психологической совместимости с коллегами, степени контроля и поддержки со стороны руководителя, а также качества рабочей среды.

2. Мезосистема — это взаимодействие между различными микросистемами. Например, взаимодействие между карьерными обязанностями и семейными обязательствами или отношения между работающим в одной организации и другая группа, с которой он регулярно взаимодействует (например, клиенты). Конфликты или поддержка в этих взаимодействиях могут существенно влиять на профессиональную надежность.

3. Экзосистема — включает внешние системы, которые влияют на микросистемы, хотя сам работник непосредственно с ними и не взаимодействует. Например, это может быть политика компании, экономическая ситуация, технологические изменения. Отсюда может возрастать необходимость адаптации к новым условиям, что также сказывается на надежности.

Принимая во внимание данные уровни, профессиональная надежность представляет собой динамическое свойство, которое может изменяться в зависимости от перемен в любой из упомянутых систем.

Установлена связь между экосистемным моделированием и исследованиями социального пространства. Рассмотрено влияние социального пространства на различные сферы жизни человека и подчеркивается значение моделирования развития

индивида с учетом микро- и макро-социальных пространств. Раскрыта концепция У. Бронфенбреннера, которая подчеркивает взаимодействие человека с социальным пространством. Систематизация воздействий окружающей среды позволяет лучше понять сложные социально-пространственные условия. Обозначено, что экологический подход включает в себя принцип саморазвития, выбор достойного способа достижения цели [40]. Проанализированы исследования, подчеркивающие влияние социальных пространств (компания, клиенты, семья) на работу сотрудников и необходимость интеграции экологического и системного подходов в исследованиях. Указывается, что строго формализованные методы моделирования могут привести к ошибкам из-за утраты индивидуальных характеристик сотрудников. В заключении отмечается важность формирования классификации для построения модели с учетом принципов разнообразия и адекватности реальным процессам, что помогает минимизировать ошибки и приближается к объективному согласованию данных. Сделан вывод о том, что анализ социальных пространств и экосистем влияет на эффективность и качество результатов профессиональной деятельности. Системный подход в моделировании и учет индивидуальных особенностей сотрудников существенно влияет на успешность работы.

§1.4. Экосистемное моделирование профессиональной надежности

В настоящее время резкий рост информации стимулирует активное развитие интеграции новых процессов на различных уровнях и в различных сферах человеческой деятельности. Общество формирует новое понимание эффективности и качества профессиональной деятельности, что объясняется следующими тенденциями общественного развития: увеличение темпов, обусловленное постоянным увеличением роли информационных потоков и расширением пограничных областей знаний. В связи с этим возникает потребность в быстрых и постоянных изменениях во всех современных сферах деятельности, что, в свою очередь, формирует новые требования работодателей к сотрудникам. Работникам юридического отдела или организации необходимо

умение ориентироваться в различных направлениях человеческой деятельности, оперативно учиться на отдельных ее участках, творчески преобразовывать полученные знания, устанавливать связи между разнообразными областями знаний.

Многие подходы и концепции, которые изначально были заимствованы из физики, химии, теории дифференциальных уравнений, а также методов линейного и динамического программирования, продолжают активно применяться в математическом моделировании экосистем. Однако, в некоторых случаях эти методы оказываются неприменимыми или малоэффективными при описании экологических процессов и явлений. Кроме того, не всегда ясно, какие параметры нужно измерять и как это следует делать. Психологические свойства экосистем оказываются гораздо сложнее для измерения и последующей параметризации, по сравнению с физическими свойствами. Это связано с их более сложной природой и многообразием факторов, влияющих на них. Из-за этого измерение и описание психологических свойств экосистем представляет собой более сложную задачу. Важно отметить, что в математическом моделировании экосистем необходимо учитывать как физические, так и психологические свойства, чтобы получить более полное представление о функционировании и взаимодействии различных компонентов экосистемы. В психологии, биологии и экологии получили широкое распространение нетрадиционные, то есть негеометрические и нефизические шкалы, например, всевозможные индексы, шкалы порядка и наименований и т.д. Классические и новые шкалы в рамках обозначенных наук употребляются в самых произвольных сочетаниях, поскольку сложность объекта вызывает необходимость одновременного изучения морфологических физиологических, биохимических, цитологических, поведенческих проблем и многих других свойств, причем самой разнообразной природы.

Понятие модели широко применяется в различных областях науки, искусства и техники. В зависимости от сферы применения, акцент делается на

разных аспектах этого понятия. Обычно модель рассматривается как образец или мера, который используется для замещения или выражения отношений между знаниями об объекте и самими объектами. Однако, если использовать в моделях только формализованные факторы, то возникает риск упустить некоторые важные обстоятельства, связанные с «школой человеческих отношений» [215]. Например, отсутствие в моделях таких принципов, как заинтересованность в результате работы, квалификация, сложная взаимосвязь показателей эффективности труда, сплоченность коллектива, вовлеченность, взаимопомощь и поддержка, может привести к необходимости формирования кадровых резервов. Итак, модель - это инструмент, который помогает нам лучше понять и описать объекты и отношения между ними. Однако, для достижения полного и точного моделирования [214, 215], важно учитывать различные аспекты и принципы, включая человеческие отношения и факторы. Формализованные модели показывают лишь ограниченные причинно-следственные связи. Научное основание модели базируется на нескольких этапах [197]:

1. Наблюдение и сбор информации.
2. Формирование гипотезы.
3. Построение классификации (в данном случае – это определение показателей).
4. Проведение эксперимента.
5. Верификации с проверкой согласованности всех показателей.

В целом каждая модель должна помимо содержащих в себе принципов для повышения достоверности, быть ориентированной на некоторые законы:

1. Закон взаимосвязи – одновременный анализ влияния показателей профессиональной надежности на друг друга в зависимости от поставленной цели.

2. Закон конкуренции, при котором учитывается влияние извне, в данном случае идёт речь о влиянии изменений в государственной политике и экономике (макросистема), в организации (мезосистема).

3. Закон единства - согласованность выбранных показателей профессиональной надежности и их сила взаимосвязи, которая используется для выявления будущей зависимости.

4. Закон необходимого разнообразия, который регулирует многоаспектность при анализе частного или общего случая.

5. Закон параллельного действия, который отражён в концепции У. Бронфенбреннера в виде взаимного влияния социальных пространств и событий друг на друга.

6. Закон жизненного цикла, проявляющийся в возможности отслеживать изменения в проявлении профессиональной надёжности.

7. Закон сохранения равновесия учитывается при выборе показателей профессиональной надёжности и направлен на поддержание гармоничных взаимоотношений между социальными пространствами.

8. Закон синергии, учитывающий значение совокупного анализа показателей, с учётом того, что их сумма не является достоверным принципом.

9. Закон наименьших – устойчивость взаимосвязи показателей профессиональной надёжности зависит в большей степени от тех, которые находятся на уровне выше среднего или ниже среднего.

10. Закон пропорциональности – соответствие между выбранными показателями.

11. Закон дифференциации направлен на возможность универсального использования, в тех случаях, когда будет рассматриваться изменение показателей.

Моделирование профессиональной деятельности часто осуществляется с применением экономико-математических методов, но часто не учитывается, что выбор модели, включаемых в нее факторов, установленные ограничения, а также построение критерия оптимальности зависят от квалификации и системы предпочтений аналитика, что делает его во многом субъективным. При этом при создании математической модели часто игнорируется принцип необходимого разнообразия в кибернетике. Согласно этому принципу, разнообразие состояний управляющей системы не должно быть меньше разнообразия управляемой системы. Это требует достаточной сложности математической модели и её полной адекватности реальным процессам, что принципиально недостижимо из-за невозможности формализовать многие, в том числе и весомые, факторы, оказывающие влияние на функционирование автотранспортной

системы. Таким образом, для разработки модели профессиональной надежности используется экосистемный подход, который позволяет на основе принципов моделирования и исходя из теоретических аспектов концепции социальных пространств соблюсти некоторый баланс между уходом в полный формализм при анализе способов достижения надежности сотрудников и чрезмерно субъективным представлением о выборе показателей профессиональной надежности. Возможно сделать вывод, что для решения отдельных технологических и экономических проблем, успешно используются математические модели и методы. Однако, их применение требует дополнительных неформальных процедур. В связи с этим, можно сделать вывод, что для достижения успеха в решении таких задач необходимо сочетать формализованные и неформальные подходы. Математические модели и методы могут обеспечить точность и эффективность решения, а неформальные процедуры помогут учесть особенности конкретной ситуации и принять во внимание человеческий фактор. С помощью моделирования с использованием экосистемного подхода становится возможным получить дополнительную информацию для анализа причин появления ненадежного поведения в процессе выполнения должностных обязанностей и принятия решений с целью повышения до должного уровня, так как ненадежное поведение само по себе может быть фрагментарным и проявляться лишь под чрезмерным давлением внешних обстоятельств или внутреннего состояния.

Согласно Э. Ланге [254], в самом начале разработка модели происходила без какого-либо учета требований практики. Рассматриваемое экосистемное моделирование представлялось без фундаментальных проблем по причине того, что оно было направлено на решение практически важных задач, а именно прогнозирования. Подобная рассогласованность причинно-следственных отношений приводила к тому, что результаты становились недостоверными. Для решения проблемы недостаточной практической значимости экосистемного моделирования необходимы базовые знания теории моделирования, включающей также эпистемологические основы.

Поэтому ниже сначала будут показаны теоретические основы и общая базовая структура моделирования, которая будет конкретизироваться по

отношению к понятию «профессиональная надежность» и далее будет показана трансформация полученной концепции через построение основной структуры общей теории моделирования профессиональной надежности, что затем будет использоваться в качестве примера для анализа модельных концепций профессиональной надежности специалистов в целом.

В современном мире понятие моделирование или создание модели применимо не только в науке, но широко распространено в машиностроении, проектировании. Модель — первоначально заимствованное слово из латыни, имеющее индоевропейский корень. Уже в древности римляне употребляли термины «модус» и «модуль», а также родственные им слова в значении «тип», «способ, форма» или «мера», «размер», «количество». С 10-го века термин «модель» использовался в общем в смысле узора, формы, как некий образец, который до сих пор используется в области технологий и ремесел. В начале XIX века термин «модель» как *terminus technicus* использовался и в науке. К концу 19 века термин «модель» в основном использовался для механически сформированных представлений физического, химического или математического состояния, свойства или поведения. Разработка модели позволяет достичь понимание взаимосвязи процессов и в первую очередь определить их. В связи с фактом, что материал, рассматриваемый для разработки модели, обладает множеством вариантов соответствий внутренних показателей, возникает необходимость создания потенциальных модели, способной учитывать индивидуальные особенности сотрудника.

Существует двойственное употребление слова модель: «модель» понимается, с одной стороны, как реальный, материально построенный образ, а с другой стороны, как идеальный, мысленный образ. В гуманитарных науках термин «модель» часто используется как синоним термина «теория» или понимается как особая форма теории. Согласно Р. Майнц (1964), цель построения модели в гуманитарных науках состоит в том, чтобы сформулировать эмпирические наблюдения или поведенческую теорию на символическом языке. В естественных науках понятие модели — с тех пор как Г. Герц (1894) ввел его в

естественные науки, ссылаясь на Максвелла — понимается прежде всего как трехмерное представление материальных систем. Предполагалось, что по форме модель могла полностью повторять оригинал, но при этом не обязательно, чтобы она имела с ним что-либо еще общее. Некоторыми учёными подразумевается, что существует большое количество возможных представлений или модели одного и того же явления: моделями одной и той же системы может быть бесконечное число физически совершенно различных систем [249]. С тех пор трехмерные модели используются в естественных науках для иллюстрации, а также в качестве экспериментального объекта исследования с целью переноса результатов исследования, полученных на модели, на реальные системы [252]. Модели используются в естествознании как в качестве метода познания (модельные методы), так и для передачи полученных знаний (наглядные модели). Важной функцией моделирования является формализация эмпирических наблюдений. В целом становится очевидным, что варианты содержания и значения термина «моделирование», вытекающие из истории и возможностей применения, указывает на возможность практически любого использования для поиска значимых связей внутри объекта исследования с целью повышения его качества или увеличения, к примеру, работоспособности. Эта возможность в настоящее время интенсивно используется практически во всех сферах жизни и тем более в науке. Однако общие черты объекта исследования могут быть выведены из различного понимания основных терминов, что имеет принципиальное значение при создании модели.

Если взглянуть на историю теории науки и ее размышления о процессе познания, исходя из ранее описанного общего понятия модели, особенно в отношении эмпирических наук, то два эпистемологических течения приобретают особое значение для дальнейшего рассмотрения темы построения модели. С одной стороны - отход от наивного реализма и растущее осознание невозможности полного познания действительности, а с другой - в силу первого - значимость наличия определенной доли влияния от принятия решений познающим субъектом в процессе эмпирического познания. Начиная с середины

1960-х годов разные авторы связывали когнитивный процесс с понятием модели [237, 253]. Например, Людвиг Фон Бергаланффи пишет, что все знания охватывают не конечную реальность, а только определенные ее аспекты. В данной связи всякое познание есть познание в моделях и посредством модели. Тогда термин «модель» в этом относительном смысле охватывает как самые элементарные перцептивные данные, так и самую сложную, всеобъемлющую теорию [265]. Таким образом, процесс научного познания можно описать как цепочку шагов моделирования, начиная от первичного восприятия внешнего мира и заканчивая имитационным моделированием или объяснительной теорией.

В XX веке метод моделирования получил широкое распространение благодаря различным тенденциям в современной науке, таким как математизация, кибернетизация и синтез знаний. Он тесно связан с системным подходом. Основным критерием выбора инструментов для создания модели является цель построения модели или ориентация на конкретную область применения модели. Руководящим принципом моделирования объекта исследования, то есть, прежде всего, решения о том, какие исходные свойства показать, а какие оставить, в конечном счете является ориентация на теоретически обоснованную концепцию (теорию). Модели принятия решений адаптированы к предполагаемым действиям, чтобы прогнозировать последствия этих действий, и они также должны быть связаны с существующими целями или ценностями и нормами, чтобы была возможность оценить исходную и прогнозируемую ситуацию. Модели принятия решений полезны для оценки, так как они связывают оригинал с соответствующей системой ценностей и, таким образом, давая возможность определять большую совокупность состояний и их взаимосвязей.

На основе анализа исследований [55, 64, 139] возможно дополнить уже ранее описанные законы дополнительными принципами построения модели: для разных целей могут быть сконструированы разные модели, учитывать тот факт, что модели не должны быть идеальными, а скорее опирающимися на реальные условия окружающей действительности.

Создание модели (формальной, математической) предполагает знание ее структуры. Существуют разные подходы к пониманию структуры. Во всякой модели, отражающей действительность в содержательных понятиях или формальных терминах, можно выделить [169]:

- информационную часть, содержащую информацию об изучаемом предмете, объекте, законах, теориях, фактах, необходимых для его исследования;
- исчисленческую часть, содержащую необходимые для преобразования информации правила. Это все правила логики, которые применяются в данной конкретной науке для вывода одних утверждений из других.

Каждое исследование, в зависимости от своей цели и задач, требует применения разнообразных моделей. При этом одна и та же цель может быть достигнута с использованием различных моделей, а одна и та же модель может быть применена для достижения различных целей. В современных исследованиях широко используется разнообразное множество моделей, которое постоянно расширяется в связи с прогрессом науки, развитием культуры и общества. Понятие экосистемного моделирования является частью масштабных исследований в сфере предпринимательства по причине того, что на деятельность организации влияют регулирующие органы, инвесторы, клиенты, конкуренты, поставщики [260, 262]. Поэтому исследователи пытаются разработать концептуальный и теоретический подход к изучению экосистем или взаимовлияние социальных пространств друг на друга [267]. Представления о предпринимательской экосистеме начали разрабатываться с 1990-х годов [259, 264]. В последние годы интерес к данной области всё больше возрастает [233, 235, 268]. Описанный подход был достаточно быстро адаптирован, тем не менее исследователи только сейчас начинают понимать природу экосистем и их относительную неоднородность. Изначально основное внимание уделялось возвращению быстрорастущих высокотехнологичных организаций [190, 196, 199]. Усилия по развитию экосистемного моделирования необходимо сопоставлять с компетентными руководителями, внедрением инноваций, непрерывно повышением квалификации работников [248]. Как уже упоминалось,

термин «экосистема» прижился в сфере предпринимательства достаточно давно. Экосистема [233] воспринимается как динамичное, институционально закрепленное взаимодействие между предпринимательскими установками, способностями и устремлениями отдельных лиц, которые управляют распределением ресурсов посредством создания и функционирования новых предприятий. Дж. Ф. Мур обращает внимание, что бизнес-экосистема, как и ее биологический аналог, постепенно переходит от случайного набора элементов к более структурированному. Е. Стам [265] обозначает экосистему как набор взаимозависимых субъектов и факторов, скоординированных таким образом, чтобы обеспечить продуктивное ведение деятельности в определенной сфере. Системные условия являются сердцевиной экосистемы: сети предпринимателей, лидерство, финансы, таланты, знания и службы поддержки. Наличие этих элементов и взаимодействие между ними преимущественно определяют успех экосистемы. Исследователи определяют модель развития организаций через конкуренцию, внедрение новых продуктов, расширение потребностей клиентов и, наконец, через внедрение инноваций. Таким образом, по аналогии с биологической экосистемой, возможно выявить в случайном наборе элементов наличие взаимосвязей и структуры.

Существует теория, в рамках которой упор ставится на так называемые «переломные моменты» организации [251], за счёт анализа которых возможно выстроить изменения таким образом, что экосистемы становятся самоподдерживающимися и делает участие руководства менее энергоёмким, при этом без потери качества.

Концепция предпринимательской экосистемы подчеркивает, что бизнес происходит в сообществе взаимозависимых и взаимодействующих субъектов [266]. Если оба аспекта, а именно «предпринимательский» и «экосистемный», реализуются и рассматриваются как одно целое, они формируют симбиоз местных и культурных взглядов, социальных связей, инвестиционного капитала, университетской деятельности и активной экономической стратегии, которые совместно создают благоприятную среду для развития организаций и инноваций

[202]. Таким образом, возможно проследить взаимосвязь между концепцией социальных пространств У. Бронфенбренера и экосистемного подхода, где так же присутствует анализ среды как внутренней, так и внешней, и в том, и в другом случае цель – достижение гармонично выстроенных связей и взаимоотношений внутри системы. Характеристики экосистемы не существуют изолированно, а развиваются во взаимодействии. Так уровни экосистемы поддерживают или усиливают друг друга. Это способствует формированию более плотных связей внутри экосистемы, которая сама по себе является не просто иерархией низших и высших элементов [263], а скорее представляет бесконечное количество конфигураций, создавая многовариантные стандарты (образцы). Поэтому возможно говорить о том, что профессиональная надежность поддерживается и воспроизводится через отношения экосистем. При этом измерение надежности может происходить за счёт тесноты взаимосвязи внутри экосистемного моделирования.

В современной реальности специалисты играют решающую роль для конкурентоспособности новых организаций и являются необходимой основой для успеха [234, 261]. В данной связи необходимо упомянуть, что к внешним изменениям в реалиях экосистемного моделирования необходимо быть готовыми как руководителям, так и всем сотрудникам.

Аргументирована важность использования моделирования и экосистемного подхода для анализа профессиональной надежности, которые позволяют учитывать различные факторы, влияющие на поведение сотрудников организации, и возможность получения дополнительной информации для анализа причин возникновения ненадежного поведения. Определены основные принципы и законы моделирования на основе экосистемного подхода. Обращено внимание на значимость использования модели профессиональной надежности для повышения эффективности и качества профессиональной деятельности. В контексте исследований профессиональной надежности применение экосистемного подхода к моделированию может быть эффективным инструментом для выявления основных показателей снижения продуктивности и

поддержания уровня надежности сотрудников. Понимание и анализ взаимосвязей внутри экосистемы позволяют предпринимать рациональные действия для повышения эффективности деятельности и предотвращения кризисных ситуаций в деятельности. Выявлено, что профессиональная надежность поддерживается и воспроизводится через отношения экосистем, при этом измерение надежности может происходить за счёт тесноты взаимосвязи внутри экосистемного моделирования.

Выводы по главе 1

1. Проведен междисциплинарный и исторический анализ понятия надежности:

1а. Первые исследования, связанные с надежностью сотрудника, были проведены для изучения причин отказов и ошибок при работе с технологией. Этот аспект оказал влияние на последующее изучение надежности. Показатели профессиональной надежности обычно определяются такими факторами, как: точность выполнения задач, поддержание рабочего состояния независимо от внешних условий, своевременность действий, отсутствие сбоев, устойчивость. В большей степени данные показатели связаны со спецификой профессиональной деятельности в экстремальных условиях.

2а. Междисциплинарный характер проблемы надежности указывает на необходимость построения точного определения данного термина.

2. Дано определение профессиональной надежности на основе изучения различий между спецификой деятельности экстремальных и неэкстремальных профессий.

3. Анализ литературы показал, что методология экосистемного подхода представляет собой теоретическую базу для поиска или создания мер по предотвращению снижения профессиональной надежности субъекта и основывается на принципах: саморазвития и выбора достойного способа достижения цели.

4. Принципам и законам построения модели отвечает теория У. Бронфенбреннера, посредством которой возможно:

4а. Учитывать непрерывное взаимовлияние социальных пространств друг на друга.

4б. Исследовать взаимодействия между ближайшими процессами и изменчивостью проявления профессиональной надежности сотрудника, учитывая элементы специфики деятельности, контекста времени, состояния взаимоотношений с ближними и дальними социальными пространствами.

4в. Объективно проанализировать закономерности проявления профессиональной надежности безотрывно от «контекста», чтобы определить какие процессы естественным образом способствуют проявлению надежности, а какие нет.

5. Первичному формированию выявления основных показателей профессиональной надежности сотрудников способствовало изучение шкал теста «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI), который является действующей методикой, применяемой для отбора кандидатов на работу.

6. Теория У. Бронфенбреннера указывает на необходимость анализа совокупности факторов, которые влияют каждый день на сотрудников организации:

6а. События, происходящие с сотрудником на протяжении дня, недели или нескольких месяцев могут нести субъективное значение и влиять на качество выполнения деятельности, что может происходить не одномоментно, а с течением времени и удержание на высоком уровне эффективности может привести к хроническим заболеваниям, профессиональным деформациям.

6б. Описаны проведенные исследования, в которых рассматривается влияние взаимодействий с коллегами, клиентами и семьей, а также механизмы построения бизнес-процессов организации, рассмотрено как мышление руководителя влияет на эффективность сотрудников и качество их работы.

6в. Существует прямая связь между социальными пространствами и экосистемным моделированием. Это категория, которая косвенно влияет на качество

деятельности и позволяет определить способы поддержания профессиональной надежности.

7. Надежность организации зависит от внешних и внутренних факторов. Однако определение, что сотрудник должен быть безупречным и не подверженным влиянию внешних и внутренних факторов, нарушает согласованность процессов в соответствии с экосистемным подходом. В рамках этого подхода все сильнодействующие внешние и внутренние факторы изменяют структуру работы организации, влияя на сотрудников, клиентов и их семьи.

8. Разработка модели на основе экосистемного подхода:

8а. Позволяет достичь понимание взаимосвязи процессов и в первую очередь определить их, получить дополнительную информацию для анализа причин появления ненадежного поведения в процессе выполнения должностных обязанностей и принятия решений с целью поддержания профессиональной надежности сотрудника, так как ненадежное поведение само по себе может быть фрагментарным и проявляться лишь под чрезмерным давлением внешних обстоятельств или внутреннего состояния

8б. Основана на двух целях: получение теоретических знаний, причинного или статистического объяснения и теоретического прогноза, а также для принятия решений.

8в. Происходит на основании законов, вместе с тем при выборе показателей необходимо учитывать критерии их отбора

8г. Подразумевает компиляцию информации для того, чтобы внутри модели учитывались одновременно индивидуальные характеристики, состояние, опыт сотрудника, а также объективные факторы, как состояние организации, обустройство внешних условий труда, каким образом организация выстроила взаимоотношения с государственными органами, с клиентами, между департаментами и внутри них.

ГЛАВА 2. ПРОГРАММЫ И МЕТОДЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ

§2.1. Теоретическое обоснование показателей профессиональной надежности и операционализация

Обращаясь к истории профессии юриста можно сделать акцент на том, что Платон, Сократ, Аристотель были первыми основоположниками права как отдельной отрасли. Люди на протяжении многих веков совершенствуют свои межличностные и международные отношения, и поэтому право прогрессирует вместе с течением времени и охватывает все новые сферы человеческой деятельности. На данный момент право прочно укрепилось во всех областях жизни и представляет собой самостоятельную область знаний, которая приобретает всё большую значимость в повседневной жизнедеятельности людей.

Сложная интеллектуальная деятельность специалистов юридической направленности отличается целым рядом специфических особенностей [44]. Ответственность в рамках правоприменительной деятельности предъявляет ряд повышенных требований к данным работникам. Термин профессиограмма вобрал в себя обобщенную, эталонную модель успешного сотрудника [231].

Основная структура профессиограммы [74]:

- Профессиональный блок включает в себя краткое описание основного функционала работника.
- Личностный блок – описание необходимых качеств для успешного овладения профессией.
- Диагностический блок – набор психологических диагностических методов, ориентированных на выявление соответствия кандидата или действующего сотрудника профессиональным и личностным характеристикам.

Согласно общей профессиограмме юриста [43] доминирующими видами деятельности являются (профессиональный блок):

- консультирование тех, кто нуждается в юридической помощи;

- изучение и толкование законов, подзаконных актов, нормативно-правовых актов и применение их на практике;
- составление юридических документов, контрактов, договоров, лицензий, содействие в их оформлении;
- контроль за соблюдением законности;
- осуществление методического руководства правовой работы в организации;
- создание архива судебных, арбитражных дел;
- участие в процессе законотворчества (разработка законов и правовых документов);
- участие в судебных процессах;
- обеспечение правовой защиты граждан, организации, государства.

В контексте личностного блока описываются характеристики, которые обеспечивают успешное выполнение профессиональных задач - развитие высокого уровня абстрактного мышления, краткосрочной и долгосрочной памяти, умение концентрироваться и поддерживать внимание, устные навыки, умение вести переговоры, ораторское мастерство, способность к всеобъемлющему и адекватному восприятию ситуации, высокий уровень осведомленности в различных областях наук, склонность к исследовательской деятельности [44]. В профессиограмме юриста также часто упоминаются: ответственность, аккуратность, честность, организованность, уверенность в себе, эрудированность, объективность, коммуникабельность, хорошая закрытость опыту, умение быстро восстанавливать работоспособность, настойчивость и принципиальность, энергичность, эмоционально-психическая устойчивость [106, 116]. И наоборот, характеристики, которые могут снизить эффективность деятельности, включают в себя: нечеткая речь, нарушение законов, отсутствие увлечения профессией, колебание, неспособность быстро принимать решения, противодействие внешним воздействиям, недостаток честности, отсутствие принципиальности [106]. Следовательно, основной упор делается на стремлении достигать целей в процессе работы юристом (потребность в достижении цели), уверенность в своих

силах (самоэффективность), адекватная реакция на стресс (эффективное разрешение конфликтных ситуаций, эмоциональная устойчивость), свобода от зависимостей, стремление к самосовершенствованию (саморазвитие), открытость к опыту, осознанный подход к выполнению служебных обязанностей [201].

Таблица 3. Общепрофессиональные компетенции по программе бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

| Наименование категорий (группы) общепрофессиональных компетенций | Код и наименование общепрофессиональной компетенции выпускника |
|---|--|
| Юридический анализ | ОПК-1. Способен анализировать основные закономерности формирования, функционирования и развития права |
| Решение юридических проблем | ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности |
| Юридическая экспертиза | ОПК-3. Способен участвовать в экспертной юридической деятельности в рамках поставленной задачи |
| Толкование права | ОПК-4. Способен профессионально толковать нормы права |
| Юридическая аргументация | ОПК-5. Способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь с единообразным и корректным использованием профессиональной юридической лексики |
| Юридическое письмо | ОПК-6. Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов |
| Профессиональная этика | ОПК-7. Способен соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения |
| Информационные технологии | ОПК-8. Способен целенаправленный и эффективно получать юридически значимую информацию из различных источников, включая правовые базы данных, решает задачи профессиональной деятельности с применением информационных технологий и с учетом требований информационной безопасности |
| | ОПК-9. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач |

Современные юристы сталкиваются с высокими стандартами, которые накладываются как работодателями, так и обществом в целом. Эти стандарты являются законодательно установленными и обобщенно отражены в официальном Приказе Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 г. N 1011 «Об утверждении федерального государственного

образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (с изменениями и дополнениями)». Программа бакалавриата должна устанавливать определенные общепрофессиональные компетенции, которые представлены в Таблице 3.

Юрист (в общем понимании) также должен [39]:

1. Проявлять гражданскую зрелость и высокую общественную активность, придерживаться профессиональной этики, иметь глубокое уважение к закону и бережное отношение к социальным ценностям правового государства. Также важно, чтобы юрист проявлял честь и достоинство гражданина, обладал высоким нравственным сознанием, гуманностью и твердостью моральных убеждений. Кроме того, юрист должен испытывать чувство долга и нести ответственность за судьбы людей и порученные ему дела, быть принципиальным и независимым в обеспечении прав, свобод и законных интересов личности, а также защите и социальной поддержке общества. В своей профессиональной деятельности юрист должен проявлять необходимую волю и настойчивость в исполнении принятых правовых решений, а также чувство нетерпимости к любому нарушению закона. Данные аспекты помогут юристу эффективно выполнять свои профессиональные обязанности и способствовать справедливости и законности в обществе.

2. Осознавать суть и социальную значимость своей профессии, ясно представлять характер и взаимодействие правовых явлений, знать основные проблемы дисциплин, определяющих конкретную сферу его деятельности, видеть их взаимосвязь в общей системе знаний и значение для реализации права в профессиональной практике. Из этого следует, что юрист должен, в частности, обладать глубокими знаниями как отечественного, так и международного законодательства, быть в курсе изменений, происходящих в законодательстве, уметь проводить сравнительно-правовой анализ этого законодательства, находить пробелы в национальных нормативных правовых актах, выявлять несоответствие национальных норм права международным нормам, иметь четкое представление о состоянии исполнения российского законодательства, уметь определять причины неисполнения правовых предписаний, совершения противоправных действий,

включая преступления, а также условия, способствующие совершению правонарушений [201].

Важно подчеркнуть, что данное исследование охватывает область применения профессиональных знаний в сфере работы юристов в различных организациях, предприятиях и учреждениях с различными организационно-правовыми формами. Особенности профессиональной деятельности юриста в организации проявляются в реализации им нормативно правовой, психологической функции [46]. Потенциал организации зависит от юридического отдела, если идет речь о фирмах неюридического профиля. В таком случае все риски, которые были выявлены в процессе работы менеджеров, руководителей с клиентами и контрагентами влияют на работу юридического департамента и наоборот, качество ведения договорной работы юристом отражается на работе всех отделов фирмы [198]. В том числе берутся во внимание организации, которые предоставляют юридические услуги.

По своей структуре работа специалиста в сфере юриспруденции представляет собой труд, связанный с конкретной специализацией, направленный на выполнение установленных законом функций и задач, обеспечивающий защиту прав и интересов граждан [74]. Предполагается, что у сотрудников юридического отдела, осуществляющих осознанную правоприменительную деятельность, изначально присутствует четко сформулированное и законодательно утвержденное отношение к праву. Профессиональная надежность юристов невозможно считать постоянной величиной, так как она меняется из-за изменения условий деятельности, состояния социального пространства.

Согласно рассматриваемой концепции, ошибочные действия персонала происходят потому, что работник реагирует на социальные пространства таким образом, что ставит приоритет на снижение уровня стресса, упуская из виду, к примеру, важные детали в процессе выполнения должностных обязанностей. Таким образом снижается уровень самоэффективности. Тогда когда приоритет установлен на достижении целей и удовлетворении потребностей в саморазвитии, сотрудник способен компенсировать стресс, связанный с юридической

деятельностью, преодолевать трудности на работе и исправлять ошибки, если они возникли.

Отвечая базовым требованиям профессиональной деятельности, сотрудник может проявлять себя в деятельности как надежным, так и ненадежным образом. Получается, что во-первых, в одной и той же ситуации два примерно равных по квалификации и опыту сотрудника могут проявлять себя с разной степенью надежности, при этом, допуская непохожие ошибки или не допуская их вовсе, во-вторых, проявив себя в одном из этапов выполнения определенной задачи ненадежным образом (допустив достаточно весомую ошибку и проявив эпизодичное ненадежное поведение) сотрудник может в дальнейшем исправить положение [202]. Соответственно развитие и проявление профессиональной надежности необязательно носит линейный характер или, что данное свойство может быть рассмотрено в дуальной системе «есть/нет». Говорить об определенном уровне профессиональной надежности возможно по отношению к тем профессиям, где изначально диагностика происходит за счёт наличия отказов или ошибок и деятельность сопровождается строгим регламентом. Проведенный анализ различных профессий, таких как оператор, инженер, водитель и работник предприятий, связанных с энергетикой, показывает, что выполнение обязанностей в этих сферах требует соблюдения определенных правил и инструкций. Это связано с тем, что даже небольшая ошибка может привести к нанесению вреда здоровью одного или нескольких людей, а также повреждению техники. Так называемые гуманитарные профессии подразумевают, с точки зрения способов выполнения одних и тех же функций, многовариантность выбора. Как и со стороны потенциальных причин возникновения ошибок можно выявить основные, при этом учитывая, что многовариантность их сочетания приводит к тому, что в чистом виде редко встречается наличие только одной определенной причины возникновения ненадежного поведения. Стоит отметить, что ненадежное или надежное поведение, как описывалось ранее, может носить фрагментарный (эпизодичный) характер или систематический, подвергаться изменениям в течение всей профессиональной деятельности (В.М. Крук).

В исследованиях Л. Ф. Черникова (2019) уделяет определённое внимание изучению ошибок в профессиональной речи юриста, показывая необходимость проведения специализированного курса на основе классификации ошибок по данному принципу [226]. Актуальной причиной, по мнению автора, является неправильное распределение усилий между грамотностью излагаемого текста и вовлеченностью в суть проблемы (её решением). Типичные языковые ошибки в речи юриста: нарушение логической сочетаемости («делка заключена» вместо «делка совершена»); многословие; тавтологические конструкции («федеральные органы Российской Федерации», когда правильно: «федеральные органы»); акцентологические ошибки; синтаксические ошибки; неправильное использование падежной формы числительных.

Правоинтерпретационные ошибки допускаются при толковании правовых норм в рамках судебной практики, влияя на возможность достижения результата и уровень профессиональной надежности специалиста [149]. Практика высших судов Российской Федерации в этом отношении представляет в достаточной мере важный материал для исследования допущенных ошибок. Данная возможность позволяет совершенствовать юридические компетенции и снижать количество допускаемых ошибок с целью повышения уровня профессиональной надежности.

Т.Н. Москалькова на круглом столе, посвященном теме правотворческих ошибок, обратила внимание на то, что ошибки в деятельности человека неизбежны и считаются неизменным атрибутом прогресса, так как поиск необходимого решения проблемы нередко происходит посредством проб и ошибок. Классификация законодательных или правовых ошибок – это достаточно трудоёмкая деятельность, и их основные причины включают в себя: неспешность, честное или умышленное заблуждение, избегание ошибок, неправильно выстроенные причинно-следственные связи, «неверные мысли», причинение вреда ошибочной деятельностью, наличие повышенной сложности из-за конфликтных переговоров или любого другого неизбежного давления со стороны, повышенная сложность ситуации, бездействие или ненужное действие [20]. В.М. Баринов отмечал, что ошибка в юриспруденции – это диалектический способ

поиска истины. Полностью избежать ошибок крайне сложно и считается, что на основе ошибочных действий строится тот индивидуальный опыт сотрудника юридического профиля, который при наличии некоторых личностных черт позволяет профессионально самосовершенствоваться. В. Н. Карташова (2008) в своем выступлении на круглом столе показала, что на качество профессиональной деятельности юриста влияет наличие возможности устанавливать зависимости между ошибочными действиями и наступившими последствиями. Одним из важнейших направлений работы специалистов юридических организаций является анализ судебной практики в отношении конкретных дел.

Исторически сложилось так, что вопрос об ошибке в течение длительного времени рассматривался без использования научной методологии. Понятие ошибки, например, в авиации применялось в основном для объяснения причин поломок, инцидентов и катастроф. Хотя требовалось в подобных случаях установить связь между ошибкой, условиями допущения ошибки и причинами.

В достаточной степени важно отметить, что нам интересны юристы, работающие в юридических департаментах организаций, юристы-международники и юристконсульты. Предполагается, что у юридического консультанта должны быть навыки точного использования понятийного и терминологического аппарата, нормативных положений, информации о практике, обычного права, включая применение юридической фразеологии на латинском языке; оптимальное сочетание методов познания; выражение, обоснование и реализация логически обоснованной технико-юридической точки зрения, варьирование процедурных эквивалентов.

Требования к профессионально важным качествам – это качественные признаки профессиональной интегрированности, признания и авторитета, отражающие основные вехи трудового пути и основные результаты личных достижений в профессии, которые возможно проанализировать за счёт портфолио, действующих договоров и соглашений, успешных дел, основных публикаций, членства в профессиональных союзах, ассоциациях, советах, группах, обладания научной степенью, наличия индекса цитируемости.

Удовлетворенность трудом у юристконсультанта в большей мере связана с достижением результата труда, тогда как профессиональное развитие связано со стремлением совершенствования его личных профессионально важных показателей.

Для юристконсультанта профессионально важные качества личности, способствующие эффективному осуществлению деятельности и развитию в труде – это позитивный настрой, искренняя доброжелательность, адекватность, стрессоустойчивость, гибкость (вариативность), способность концентрировать и распределять внимание и другие [157, 182]. Психологические противопоказания: низкий уровень мотивационной готовности к работе, обучению и профессиональному творчеству; невротические симптомы; противоречивые черты характера; поверхностные эмоциональные реакции [79, 222].

Субъективное воздействие человека на труд в данной профессии велико несмотря на то, что содержание труда во многом составляют типизированные нормативные процедуры. Управлять трудом, самоорганизовываться и организовывать, стимулировать, побуждать других работников будет тем, эффективнее, чем больше ее действия основаны на частных особенностях. Профессиональное творчество юристконсультанта связано не только с наукой, публицистикой или, что распространено, написанием мемуаров оно может принимать практически любые формы. Составление и анализ профессиограммы требует тесного сотрудничества представителя профессиональной области деятельности с профессиональным психологом.

Профессиограмма государственного служащего также учитывается в исследовании. В своей сущности навыки данной должности заключаются в знаниях, применяемых для решения конкретных организационных задач. При приеме на работу у государственных служащих оцениваются общественно-политические и моральные характеристики, а также способность быстро понять суть проблемы, тщательно проанализировать ситуацию, выделить главную проблему и предложить ее эффективное решение. Навыки государственного служащего – это умения, которые становятся автоматическими и часто

выполняются без предварительного обдумывания, которые приобретаются в процессе практической деятельности, когда служащий постоянно сталкивается с типичными управленческими ситуациями. Эти навыки позволяют экономить время, действовать с минимальным количеством ошибок.

Опыт государственного служащего является результатом обучения и практики, объединяющим знания, навыки и умения. Как правило, опыт накапливается со временем работы. В результате своей практической деятельности служащий овладевает управленческими навыками, которые он применяет на данный момент. В процессе адаптации к новому месту работы служащий ознакамливается с организационной структурой и своими должностными обязанностями. Деятельность государственного служащего регламентируется конституцией, уставом государственного учреждения, положением о департаменте, должностной инструкцией и всеми деталями, связанными с ситуацией, как внутри организации, так и в мире [12, 62]. Рекомендательные этические правила служебного поведения государственных служащих:

1. Государственный служащий должен соблюдать законодательство РФ.
2. В служебном поведении государственный служащий должен воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
3. В общении с гражданами и коллегами должен быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным.
4. Внешний вид государственного служащего при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным.

Иначе говоря, моральные качества государственного служащего должны основываться на следующих принципах служебного поведения: принцип

законности, принцип общественного служения, лояльности, беспристрастности и независимости, принцип ответственности, гуманизма, политической нейтральности, честности и неподкупности.

Государственные работники обязаны исполнять свои служебные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне. Они должны исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются основой юридической деятельности. Также они должны осуществлять свою работу в рамках своих полномочий и не предпочитать никаким профессиональным или социальным группам и организациям. Они должны быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и сторонних организаций. Они также должны избегать действий, связанных с влиянием их личных, имущественных (финансовых) и других интересов, которые могут помешать им исполнению своих служебных обязанностей добросовестно. Они должны соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, не злоупотреблять своим служебным положением и всегда стремиться к наиболее эффективному использованию ресурсов, которые находятся в их ответственности.

Отношения между руководителем и подчиненными определяют атмосферу и внутренний климат в коллективе, что являет собой мезосистему. Существуют определенные правила, сформулированные для руководителя, который стремится к достижению позитивного климата в коллективе, положительно влияя на производительность труда.

В юридической организации или департаменте существуют сформулированные правила служебной беседы руководителя с подчиненными: поставить перед конкретные цели и задачи беседы; подготовить план беседы; выбрать время, необходимое для проведения беседы, чтобы исключить спешку; прежде чем начать беседу, необходимо создать атмосферу взаимного доверия; высказывать свои предложения (требования, замечания) четко, понятно, избегая расплывчатых формулировок и намеков; не повышать голос, сохраняя твердость в высказываниях; избегать «перехода на личности», используя правило «разделять

поступки и людей»; помнить о предмете разговора; использовать правило «активного слушания», давая высказаться подчиненному; уточняйте сказанное подчиненным, используя фразу «Правильно ли я Вас понимаю ...»; вырабатывать предложения для разрешения разногласий совместно, учитывая мнение подчиненного; проговаривать и уточнять принятые решения, стараясь обсудить все возможные проблемы их реализации; стараться озвучивать благодарность за участие в разрешении возникших разногласий и затем завершать беседу.

Одни и те же замечания в адрес сотрудников можно изложить в деструктивной и конструктивной формах. Деструктивный подход основан на жесткой критике подчиненного как личности, повышении голоса, оскорблениях, унижении и приводит к одному результату подчиненный, вместо того чтобы признать ошибку и принять замечание, начинает защищаться (обвиняет начальника, сваливает вину на других, находит кучу оправданий себе и своему поступку), что в последствии сказывается на общении между коллегами и при взаимодействии с клиентами. В итоге благодаря неправильно выстроенными взаимоотношениями между социальными пространствами снижается качество результата, не соблюдаются договоренности, теряется время на восстановление взаимоотношений или смене сотрудников.

Основные выводы при проведении работы с персоналом, связаны с внедрением системы менеджмента качества, можно сформулировать виде принципов мотивирования работников:

1. Лидерство руководителя.
2. Вовлеченность всего персонала.
3. Для повышения самоуважения и ощущения собственной значимости следует обращаться с сотрудниками как с личностями и профессионалами (самоэффективность повышается)
4. Привлекать сотрудников к активному участию в делах организации, постановке целей и определению стандартов качества выполнения работ.

5. Сделать работу более интересной (расширение, обогащение тру делегирование, ротация, замещение, выявление неинтересных, монотонных видов труда).

6. Поощрять сотрудников к групповой работе (сплоченная команда способствует удовлетворению потребности в безопасности, самоуважении).

7. Способствовать профессиональному росту работников (поручен более сложной работы, направление на учебу, делегирование ответственности (например, самоконтроль качества собственной продукции, карьерный рост).

8. Интегрировать (самое важное мотивационное правило) в цел развития организации организационные, групповые и личные интересы персонала.

9. Определить поощрения, значимые для каждого сотрудника; связать поощрение с качеством и результатами труда.

10. Осуществлять регулярную обратную связь с работниками, выясняя: каков прогресс в работе, выявлять проблемы.

Отношения между руководителем и сотрудниками определяют атмосферу и внутренний климат в коллективе. Существуют определенные правила, сформулированные для руководителя, который стремится к достижению позитивного климата в коллективе, что позволяет повысить производительность труда.

На уровне мезосистемы деловое общение юриста с клиентами предполагает несколько этапов: 1) установка контакта (знакомство), самопрезентация и проявление искреннего интереса к собеседнику, при этом важно быть интересующимся, а не просто интересным для собеседника; 2) ориентирование в ситуации общения, осмысление ситуации собеседника; 3) обсуждение интересующих вопросов, уточнение непонятого; 4) решение проблемы; 5) завершение контакта (выход из общения).

Переговоры с точки зрения юридической деятельности обычно включают три этапа: обмен информацией (взаимное уточнение интересов, позиций, концепций сторон); обсуждение, обоснование взглядов и предложений,

выдвижение аргументов и контраргументов; формулирование решений, согласование договоренностей.

Таким образом, 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. Определены показатели профессиональной надежности специалистов юридической сферы [203]:

- вовлеченность, выражающаяся в стремлении достигать качественных результатов, повышать эффективность профессиональной деятельности;
- групповая сплоченность, отражающая успешность групповой активности, направленной на достижение результата;
- отсутствие созависимого состояния, наличие которого снижает эффективность и качество профессиональной деятельности отчасти из-за отсутствия психологических границ, снижения личной ответственности;
- благоприятный социально-психологический климат в семье (семейное состояние);
- тип реагирования на конфликтные ситуации, как совокупность поведенческих, вербальных, эмоциональных реакций человека;
- потребность в достижении цели, в качестве которой реализуется тенденция к стремлению закончить работу, улучшить результаты;
- самоэффективность, раскрывающая степень уверенности сотрудника в том, что он сможет применить в профессиональной деятельности полученные знания, умения, навыки, в том числе и опыт;
- реализация потребности в саморазвитии, которая выражается в готовности сотрудника к изменениям через поиск возможного расширения собственного потенциала в профессиональной деятельности;
- уровень состояния стресса, который меняется в зависимости от воздействия внешних факторов, вызванных профессиональной деятельностью;

- осознанность (внимательность), как сложносоставная характеристика организации психической деятельности, которая основана на ограничении мыслительного и эмоционального автоматизма для повышения осведомленности о текущих психических и физиологических процессах;

- индивидуальные характеристики, отражающие восприятие людей друг другом и способные предсказать поведение сотрудника в процессе выполнения профессиональной деятельности, в том числе реакции, возникающие при взаимодействии с социальными пространствами.

Показано, что профессиональная надежность сотрудников в юридической сфере зависит от множества факторов, включая социальные пространства, требования к профессиональным качествам и этическому поведению. Проанализированы основные ошибки юристов. Отмечено, что совершение ошибок в юридической деятельности может повысить надежность сотрудника, при условии, что присутствует потребность в достижении цели, осознанное поведение. Выявлено, что работа над собой, осознание ключевых моментов и умение управлять стрессом помогут сотруднику стать более эффективным и повысить качество работы. Определены показатели профессиональной надежности специалистов юридической сферы, которые учитывают экосистемный подход, отвечают принципам моделирования, в том числе профессиограмму юриста, требования к профессионально важным качествам, этические правила и наиболее часто встречающиеся ошибки. Подтверждено путём теоретического анализа, что на надежность влияет осознание, как влияет взаимодействие с социальной средой на эффективность деятельности.

§2.2. Эмпирическое исследования определения показателей профессиональной надежности

Этапы моделирования профессиональной надежности:

1. Анализ системного свойства (надежность) на примере конкретной профессии. На начальном этапе исследования определяется, что представляет

собой профессиональная надежность в контексте выбранной профессии. Анализ может осуществляться через изучение профессиональных стандартов, требований к компетенциям и проблем, с которыми сталкиваются работники в данной сфере, профессиограмм, профессионально важных качеств.

2. Определение показателей: на основе теоретического анализа профессиональной надежности происходит выбор показателей, наиболее релевантных к изучаемой профессии.

3. Подбор диагностических методик. Для каждого из выбранных показателей необходимо подобрать соответствующую диагностическую методику.

4. Проведение исследования. На этом этапе реализуется практическая часть исследования: собираются данные посредством использования выбранных диагностических методик.

5. Обработка полученных результатов. Сначала данные очищаются от ошибок и недостающих значений, затем проводится предварительный анализ, включая вычисление статистических показателей (средние значения, стандартное отклонение и т.д.). Это позволит ознакомиться с общей картиной собранных данных и выявить тенденции.

6. Проведение множественного регрессионного анализа. На этом этапе осуществляется построение множественных регрессионных моделей. Для каждого показателя профессиональной надежности формируется регрессионная модель, где зависимой переменной выступает один показатель, а независимыми - другие показатели. Множественный регрессионный анализ позволяет эффективно учитывать влияние нескольких независимых переменных на зависимую, что позволяет полноценно отражать сложные взаимосвязи между ними. Этот метод помогает выявить статистически значимые связи между зависимой и независимых переменных, что в целом влияет на профессиональную надежность. Такой подход позволяет выделить ключевые показатели, требующие особого внимания. Изменение зависимости в рамках множественного регрессионного анализа, то есть переключение ролей зависимой и независимой переменной, позволяет

идентифицировать наиболее значимые факторы, влияющие на различные аспекты профессиональной надежности. Этот подход способствует более гибкой интерпретации результатов и расширяет возможности их практического применения.

7. Моделирование за счёт объясняющей силы (коэффициент детерминации). Рассчитывается коэффициент детерминации (R^2), что позволяет определить, какая часть вариации зависимой переменной объясняется независимыми переменными.

8. Представление модели (диаграмм). Результаты множественного регрессионного анализа визуализируются в виде диаграмм, где наглядно представлены соотношения между переменными. Это позволяет лучше понять статистические взаимосвязи между показателями и существенно улучшает интерпретацию результатов. Визуализация модели с использованием диаграмм строится на основе значений коэффициентов (estimate), которые в множественном регрессионном анализе служат для оценки влияния каждой независимой переменной на зависимую переменную. Значение коэффициента показывает, насколько сильно и в каком направлении влияет каждый предиктор на зависимую переменную, позволяя получить четкое представление об их весомости в модели.

9. Ранжирование показателей по частоте влияний на модель. На финальном этапе анализируются коэффициенты детерминации для различных моделей и производится ранжирование показателей по уровню их влияния на профессиональную надежность. Это позволяет определить наиболее значимые факторы, которые в наибольшей степени влияют на уровень профессиональной надежности, а также выявить потенциальные области для последующих исследований и практического применения.

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%). Данные о гендерном распределении в выборке свидетельствуют о достаточно

сбалансированном представлении обоих полов, при этом наблюдается некоторое преобладание женщин, что может отражать текущие тенденции увеличения участия женщин в юридической профессии. Возраст респондентов варьируется от 18 до 67 лет, с средним показателем в 33 года. Это указывает на разнообразие возрастных групп в выборке, включая как молодых специалистов, только начинающих свою карьеру, так и более опытных. Стаж работы варьируется от полугода до 48 лет, со средним значением 13 лет. Этот показатель указывает на то, что участники обладают значительным опытом. Стаж работы на одном месте среди юристов также варьируется, составляя от полугода до 32 лет, с средним значением 7 лет.

Таблица 4. Перечень вопросов, указанных в анкете

| № | Вопрос |
|----|---|
| 1 | Опишите, пожалуйста, портрет надежного сотрудника. |
| 2 | Постарайтесь, пожалуйста, описать тип клиента, с которым наиболее продуктивно работать. |
| 3 | Назовите, пожалуйста, критерии надежного работодателя. |
| 4 | Как часто Вы опаздываете на работу? |
| 5 | Какое количество будильников Вы заводите для того, чтобы проснуться? |
| 6 | Как часто Вы просыпаете на работу? |
| 7 | Вы много совершаете ошибок на работе? |
| 8 | Как Вы относитесь к ошибкам коллег? |
| 9 | Какие ошибки Вы допускаете в процессе выполнения работы? |
| 10 | Каким образом возможно исправить допущенную ошибку? |
| 11 | Возникают ли у Вас мысли, что можно было лучше справиться с выполненной работой? |
| 12 | Наибольший по длительности стаж работы в одной организации. |
| 13 | Общий стаж работы |
| 14 | Возраст |
| 15 | Пол |

Для определения уровня профессиональной надежности сотрудников в государственной корпорации «Росатом» была разработана анкета, на основании которой возможно было определить наличие или отсутствие утомляемости,

которые, могут подтвердить, что условия труда оказывают благоприятное или неблагоприятное воздействие на сотрудников атомной станции [162]. Учитывая данный опыт и тест «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI) была составлена анкета для сотрудников юридического профиля. Перечень вопросов отображен в Таблице 4, перечень ответов отображен на Рисунках от 1 до 11 и соответствуют порядковому номеру из Таблицы 4.

В общей сложности анкету заполнил 501 респондент (юристы, работающие в организациях, юридических клиниках). Отдельно необходимо обратить внимание, что выборка состоит из 501 юриста, которые работают в юридических организациях, юридических клиниках, юридических департаментах организаций различного профиля. Актуальность связана с тем, что профессиональная деятельность в коммерческой организации имеет собственную специфику, которая отличается от деятельности в правоохранительных, судебных органах [198]. По итогам получены определенные результаты по каждому из вопросов, которые были проранжированы согласно частоте ответов.

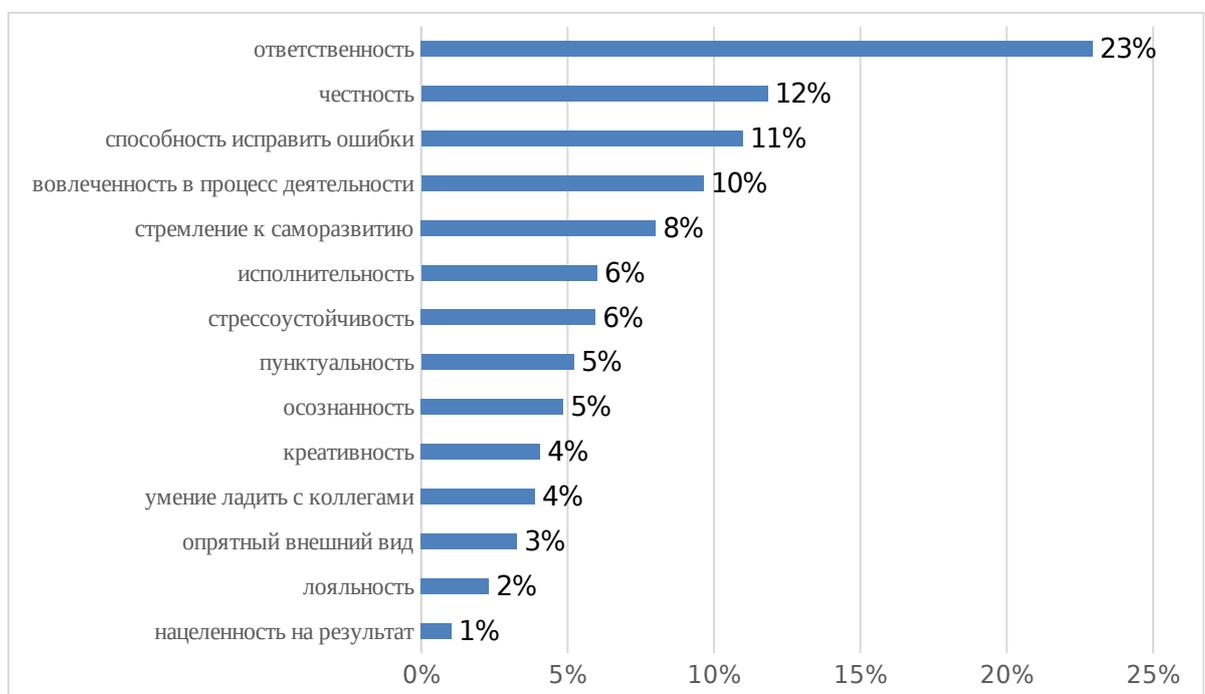


Рисунок 1. Портрет надежного сотрудника на основании опроса юристов

При изучении Рисунка 1 наблюдается, что при выборе наиболее важных показателей с точки зрения надежности сотрудника в большей степени уделяется внимание ответственности (23% - 378 ответов). О.Л. Осадчук в исследованиях профессиональной надежности педагогов описала результаты проведенного регрессионного анализа, на основе которых возможно увидеть, что педагоги с профессиональной надежностью на среднем уровне или ниже среднего характеризуются средними и низкими показателями ответственности [138]. В меньшей степени юристы уделяют внимание, с точки зрения профессиональной надежности, нацеленности на результат (1% - 17 ответов), так как в большей степени необходимо ставить акцент на специфике ситуации и на методах достижения результата. Проявлению лояльности к клиентам или к событиям в целом с точки зрения эффективности деятельности уделяется 2% (38 ответов). Лояльность по мнению самих юристов не является важным элементом деятельности относительно позиционирования надежности или ненадежности, при этом полностью исключить не представляется возможным. Опрятный внешний вид (3% - 54 ответа) и креативность (4% - 67 ответов) – это скорее дополнительные характеристики, которые имеют значение, но не являются определяющими. Умение ладить с коллегами (4% - 64 ответа) не выделяется как важнейшая характеристика профессиональной надежности. В процессе проведения опроса было выявлено, что осознанность выделена только в 5% случаев (80 ответов), скорее указывая на тот факт, что сотрудники не ставят перед собой задачи улучшить собственное психологическое состояние через достижение осознанности [179]. Исследования за последние годы показали, что неопределённость связана с отсутствием осознанности, соответственно и вектором развития [147]. Профессия юриста подразумевает пунктуальность (5% - 86 ответов), отчасти влияя на качество работы [176]. Исполнительности уделяют внимание 6% (99 ответов), отражая необходимость наличия данного качества у сотрудника, особенно важного в найме, при этом не обозначая его приоритетным, ставя акцент на собственной ответственности [14, 183]. Стрессоустойчивость (6% - 98 ответов) обеспечивает поддержание профессиональной надежности и

выступает важным фактором в предотвращении деформации личности у юристов [42]. Стремление к саморазвитию позволяет на разных этапах профессионализации повышать собственный уровень профессиональной надежности. Юристами саморазвитие (8% - 132 ответа) воспринимается как сознательная деятельность, направленная на раскрытие собственных возможностей. Вовлеченность (10% - 159 ответов) выступает инструментом повышения эффективности и качества деятельности [77, 151]. Честность (12% - 195 ответов) позиционируется как нравственное качество юриста, которое обеспечивает его надежность и рассматривается в качестве основного этического принципа [104, 123, 180].

На Рисунке 2 показаны ответы на вопросы из анкеты, которые направлены на выявление характеристик клиента, на основе которых можно определить, мешает ли он выполнению профессиональных обязанностей.

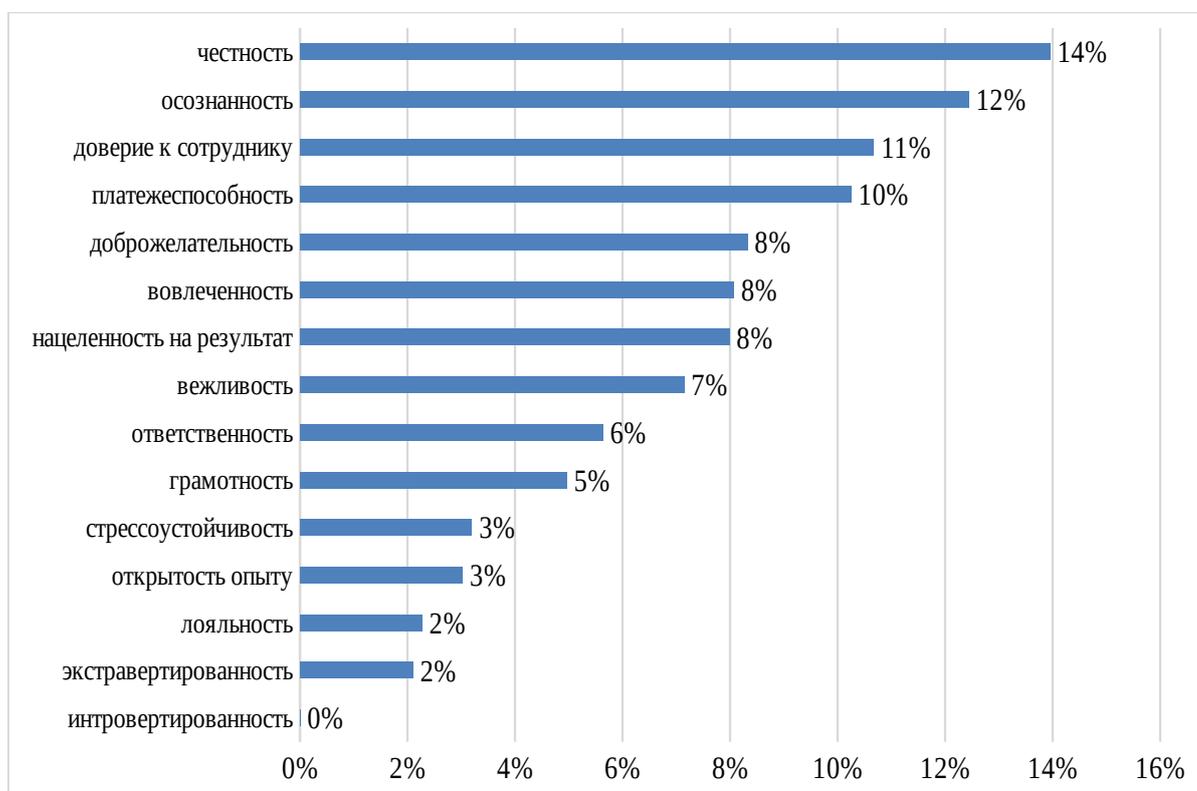


Рисунок 2. Тип клиента, с которым наиболее продуктивно работать, по мнению юристов

В основном наблюдаются исследования, посвященные процессу влияния отношения сотрудников к клиентам [142], при этом важная роль присутствует и в обратной взаимосвязи. Честность клиента (14% - 166 ответов) влияет на надежность организации [105, 216], ее репутацию. Осознанность (12% - 148 ответов), доверие к сотруднику (11% - 127 ответов), платежеспособность (10% - 122 ответа) - отражают уровень серьезности настроя к достижению результата, а не просто получения от сотрудника организации бесплатной консультации. Другой стороной вопроса является ситуация, когда нацеленность на результат является основной движущей силой, при этом, клиент может быть не заинтересован в том, как именно будет он достигнут. В подобных обстоятельства (8% - 95 ответов) сотрудник не ставит основной упор на том, чтобы клиент был ориентирован во что бы то ни стало достичь результата. Доброжелательность клиента (8% - 99 ответов) влияет на возможность выявить более детально потребности и реальные задачи, что влияет на качество работы. Вовлеченность (8% - 96 ответов), вежливость (7% - 85 ответов), ответственность (6% - 67 ответов) способствуют профилактике выгорания и раскрытию возможностей работников. Относительно градации ответов важно упомянуть Ф.Котлера, который провел маркетинговые исследования, за счёт которых стало возможно проследить, что совместное создание ценности для клиентов имеет высокую значимость [10]. Грамотность клиента (5% - 59 ответов) для работников юридических организаций – это ресурс для поддержания эффективности деятельности, минимизации рисков и в целом возможность предоставить консультацию. Стрессоустойчивость клиента (3% - 38 ответов), открытость опыту (3% - 36 ответов), лояльность (2% - 27 ответов) юристами определены в качестве вспомогательных характеристик. В своей деятельности юристы отдают предпочтение взаимодействию с клиентами экстравертами (2% - 25 ответов), но при этом отмечается, что данный критерий не так сильно влияет на качество работы.

Относительно проблемы надежности организации проведен ряд исследований из разных областей, которые раскрывают важность влияния

внутренней структуры и бизнес процессов на качество услуг, которые предоставляют сотрудники организации [7, 72, 142, 220].

Формирование спроса на рынке услуг происходит как за счёт общей ситуации в секторе экономики, так и за счёт работы всех организаций в совокупности и индивидуально каждой [98]. По причине того, что проблема надёжности является многоаспектной и междисциплинарной, влияние макросистемы на работу организаций необходимо рассматривать с точки зрения анализа совокупности факторов: структурная перестройка экономики, появление новых технологий, снижение потребительской способности [125, 199] Тебеков, 2022).

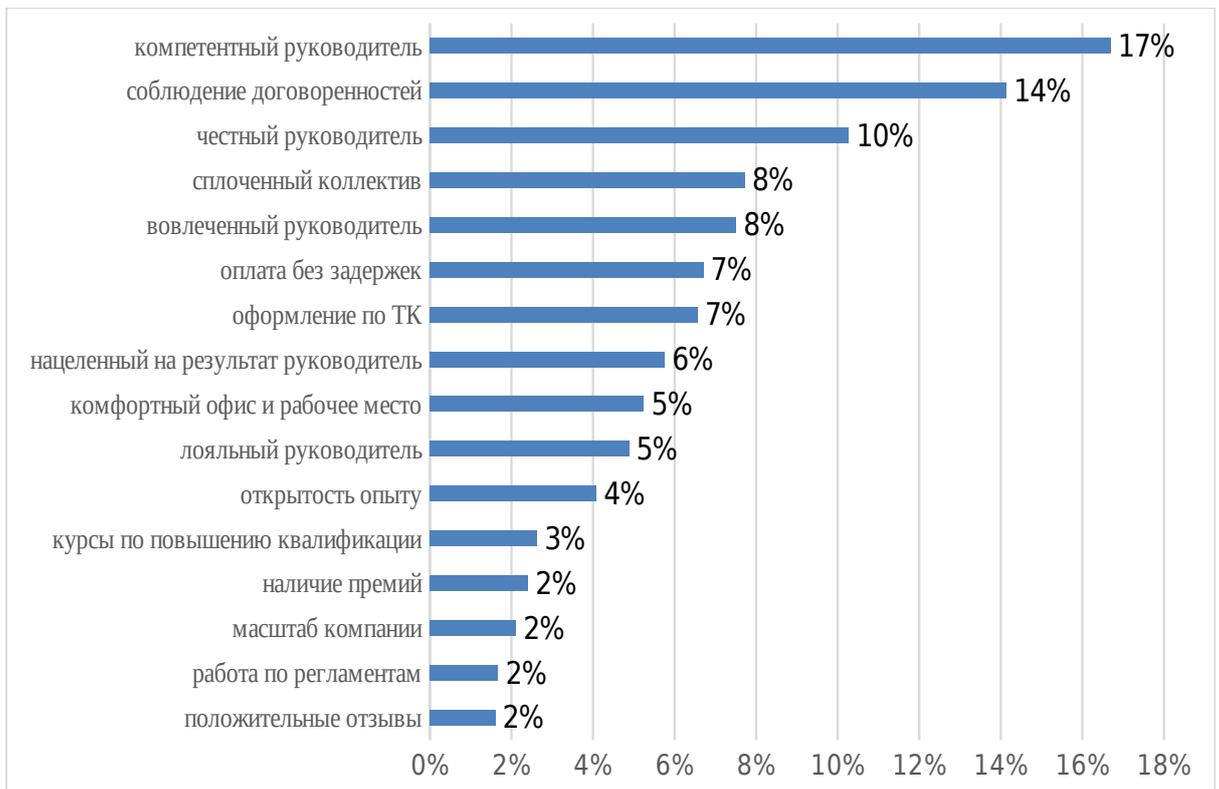


Рисунок 3. Критерии надёжности организации, по мнению юристов.

Переход к новому технологическому укладу существенно трансформирует как характер труда, так и трудовые отношения, а также влияет на систему ценностей и мотивы трудовой деятельности индивидов. На основании Рисунка 3 идет анализ индивидуальных потребностей сотрудников юридического профиля

для поддержания их профессиональной надежности на должном уровне. Первостепенным показателем благонадежности организации, согласно ответам 229 юристов, является наличие компетентного руководителя (17%), способного передать собственный опыт для повышения эффективности работы [135]. Соблюдение договоренностей (14% - 194 ответа) – для сотрудников определяют их уровень вовлеченности в деятельность организации, так как напрямую зависит от выстроенных взаимоотношений между социальными пространствами (экзосистема). Под честностью руководителя подразумевается наличие обратной связи с целью повышения эффективности работы [49]. Вовлеченность руководителя (8% - 103 ответа) в деятельность организации и сотрудников влияет на работоспособность, отношение клиентов к работникам и организации [71]. Сплоченный (8% - 106 ответов) коллектив в организации является показателем того, что организация в целом направлена на сохранение продуктивности и поддержания оптимизационных процессов [124]. Мотивация сотрудников напрямую зависит от зарплаты (7% - 92 ответа), оформления по ТК (7% - 90 ответов) и влияет на надежность персонала и самой организации [154, 185]. Нацеленный на результат руководитель (6% - 79 ответов) задает вектор развития организации и работников, что в юридической деятельности требуется в зависимости от ситуации. Лояльность руководителя (5% - 67 ответов), как и комфортность офиса (5% - 72 ответа) позволяют быстрее достигать внедрение новых правил, технологий или обязанностей [68, 207]. Организации, которые открыты внешнему опыту и способны вносить изменения во внутренние процессы оказываются более устойчивыми в настоящий момент [3]. Повышением квалификации зачастую юристы занимаются самостоятельно, поэтому так сложилось, что при выборе организации данному аспекту не всегда уделяется внимание (3% - 36 ответов). Наличие регламентов работы (2% - 23 ответа) может способствовать снижению рисков и повышению стрессоустойчивости [41]. Масштаб организации, наличие премий, положительные отзывы о работодателе наблюдаются в 2% случаев и соответствуют в среднем 20 ответам.

Отмечается, что отсутствие опозданий на важные встречи – это необходимость в юридической деятельности, чтобы заведомо не занимать более слабой позиции в переговорах [48]. Тогда как относительно посещение офиса – в некоторых организациях есть жесткий график, без возможности нарушения дисциплины, при этом политика организации может подразумевать более мягкое отношение к посещению офиса по конкретным часам [188, 194]. В данной связи были проведены исследования, согласно которым возможно увидеть каким образом влияет этап развития организации на корпоративную культуру [118].

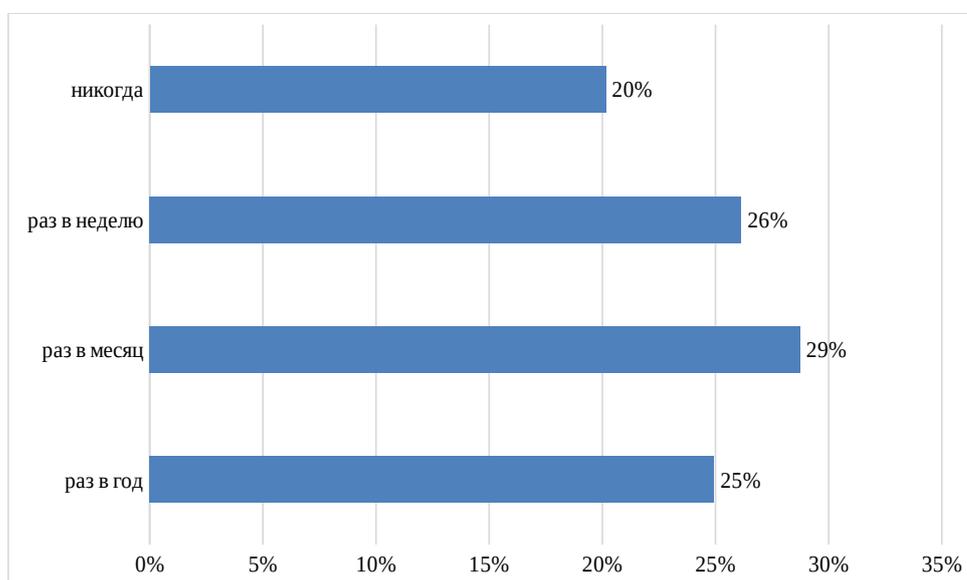


Рисунок 4. Частота опозданий на работу

По результатам анкетирования, которые отражены на Рисунке 4, ответы разделились фактически поровну, что подтверждает вариативность требований с точки зрения корпоративной культуры. Юристы, которые отметили, что никогда не опаздывают (20% - 101 респондент) достаточно требовательны к себе и вне зависимости от внешних условий стараются придерживаться собственных правил. 125 респондентов (26%) отметили, что опаздывают раз в неделю, 29% (144 человека) - раз в месяц, 25% (125 респондентов) - раз в год.

На Рисунке 5 представлено количество будильников, которые могут выступать критерием для оценки степени усталости в виде нарушения сна [173]. 271 респондент (54%) отметили, что заводят будильник в количестве не больше

двух. И поровну разделились ответы с точки зрения того, что просыпаются раньше будильника (23% - 116 ответов) или ставят больше пяти будильников (23% - 114 ответов).

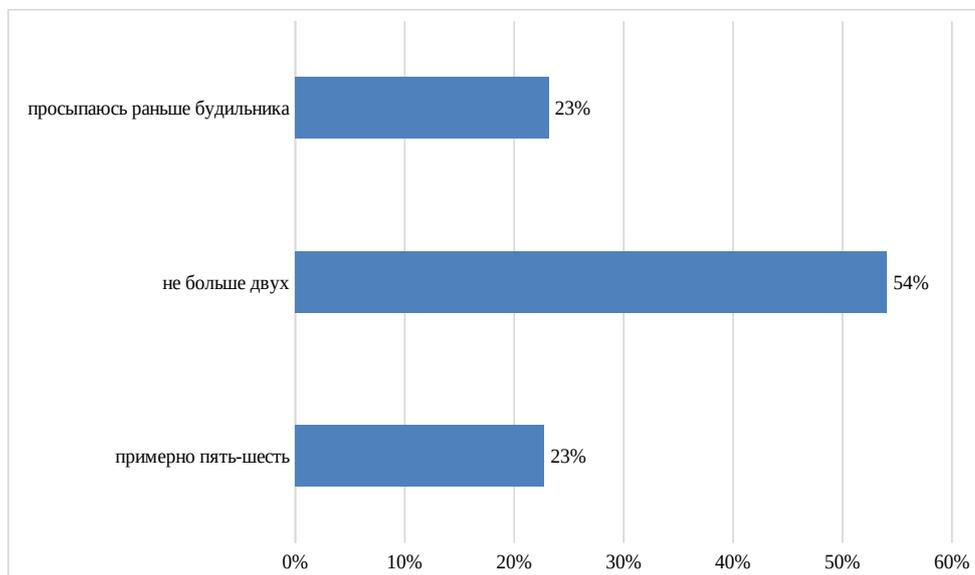


Рисунок 5. Количество будильников, которое необходимо утром

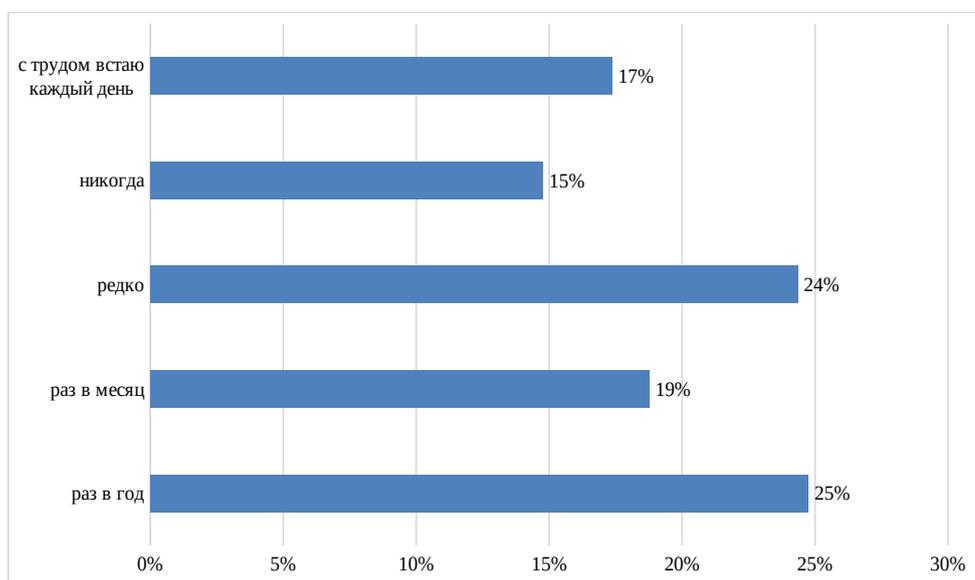


Рисунок 6. Частота просыпаний на работу

Снижение качества сна влияет на психологическое состояние сотрудников, что потенциально может негативно повлиять на самооффективность. На Рисунке 6 наблюдается равное количество ответов - 25% (124 респондента) раз в год и

24% (122 респондента) редко просыпают, что характеризует наличие нормального сна. В количестве 74 ответов (15%) отмечается, что никогда не просыпают – потенциально возможно охарактеризовать данный ответ как наличие повышенного контроля по отношению к себе. 19% (94 респондента) указали, что просыпают раз в месяц. С трудом встают каждый день 87 юристов (17%), что является показателем нарушения сна и влечет за собой снижение эффективности деятельности.

Количество недочетов зависит от структуры взаимодействий внутри социальных пространств и между ними, включая отношения между работодателем и сотрудниками, что может проиллюстрировать чрезмерная преданность (вовлеченность) делу организации [86]. На Рисунке 7 представлены результаты и в 42% (178 респондентов) случаев указано раз в месяц. Те, кто указал, что совершает ошибки пару раз в месяц (33% - 141 ответ) – показывают, что чрезмерно спокойно относятся к должностным обязанностям и результату или это указывает на наличие высокой тревожности. 16% (66 респондентов) - раз в год, выразив тем самым потребность выполнять профессиональную деятельность с высокой степенью надежности. 7% (28 респондентов) — это те, кто не позволяет допускать ошибок, что может потенциально привести к снижению успешности в случае, если ошибки в деятельности всё-таки присутствуют.

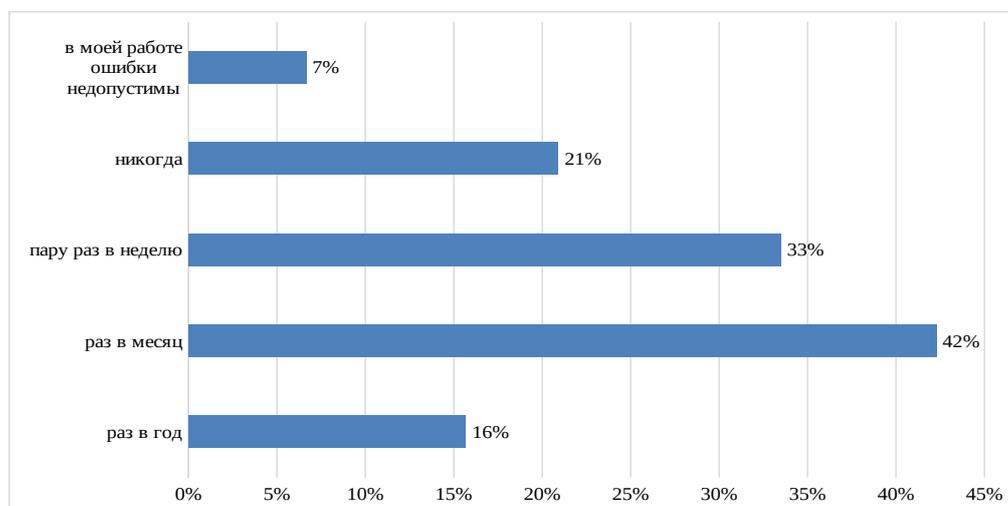


Рисунок 7. Частота совершаемых ошибок

Достаточное значение имеет то, каким образом юристы относятся к ошибкам. Для 60% (252 ответа) ошибки – это новый опыт, 34% или 141 юрист считает, что каждая ошибка – это возможности, которые необходимо использовать. Отрицательное отношение к ошибкам у 21% (89 респондентов). 5% (19 респондентов) указали на то, что ошибки в профессии юриста недопустимы. Описанные результаты указаны на Рисунке 8. Таким образом косвенно поднимается вопрос об отношении руководства к ошибкам, которые совершают сотрудники организации [32], а также о потенциальном риске возникновения тревожности из-за неправильно сформированной реакции на допущенные ошибки [158].

На примере опасных видов профессий наблюдается, как описывалось ранее, что повышение профессиональной надежности сотрудников происходит за счёт проведения сбора данных, в том числе заполнение анкет, прохождения дополнительных экзаменов на профессиональную пригодность.

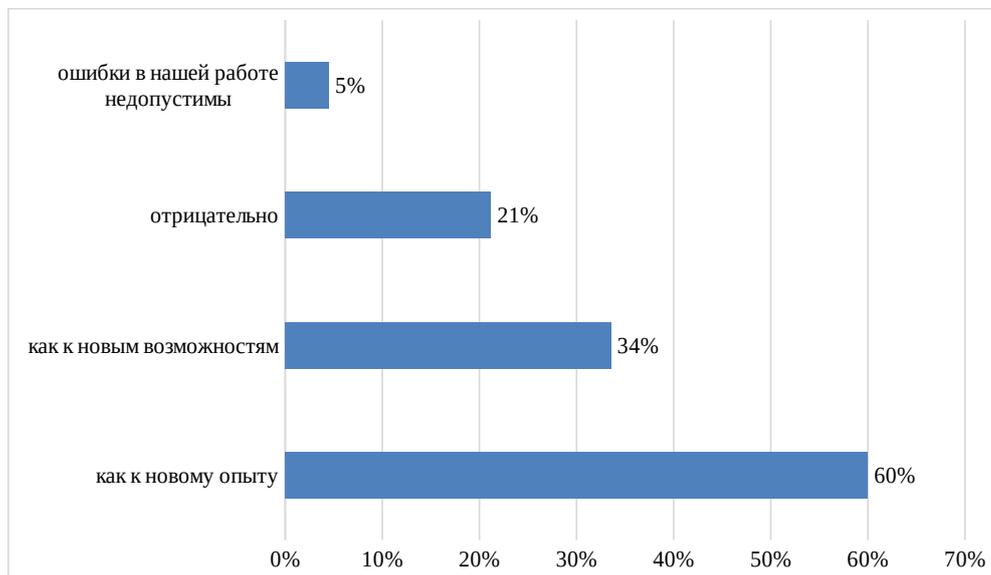


Рисунок 8. Отношение у сотрудников к ошибкам

Тогда как сотрудники юридических организаций, прошедшие профессиональный отбор и отвечающие требованиям, также способны совершать ошибки. В процессе выполнения юристом должностных обязанностей в организации могут совершаться ошибки, которые не всегда квалифицируются с

точки зрения отсутствия или недостаточности профессионализма. Согласно проведенному анкетированию выявлены наиболее часто встречающиеся виды ошибок, которые отражены на Рисунке 9.

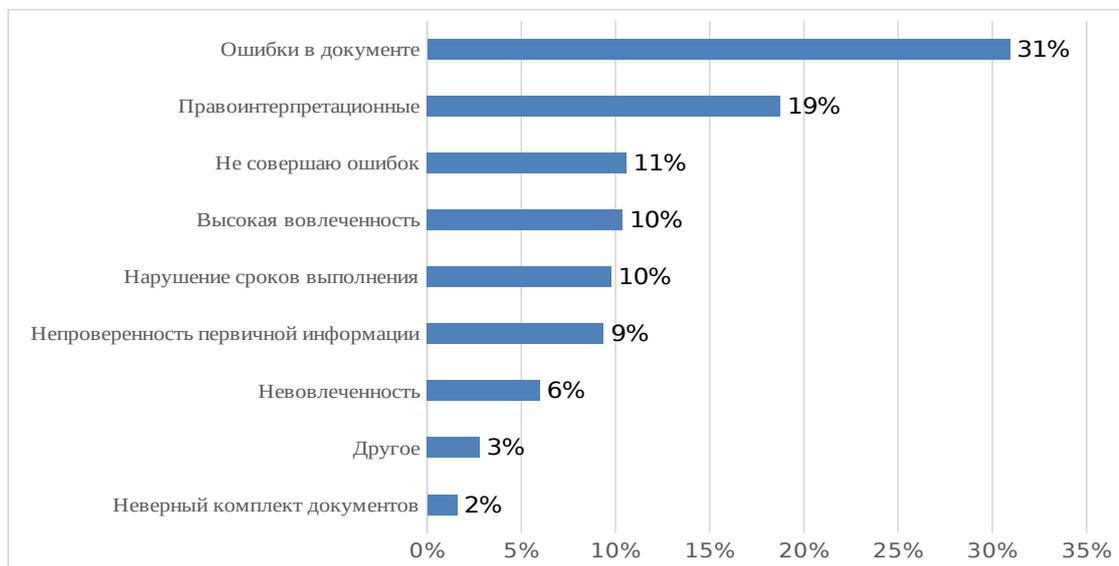


Рисунок 9. Основные ошибки в юридической деятельности

Согласно Рисунку 9 ошибки в документах допускают 155 респондентов (31%), из опрошенных, правоинтерпретационные ошибки отметили 94 человека (19%), нарушение сроков выполнения и высокая вовлеченность обозначено в 10% случаев (49 и 52 респондента соответственно), непроверенность получаемых данных встречается в 9%, что приравнивается к 47 ответам. Реже всего встречается невовлеченность – это 6% или 30 ответов, 3% (14 респондентов) указали пункт «другое», неверный или неполный пакет документов – 2% или 10 ответов. В том числе 53 человека (11%) отметили, что не совершают ошибок. Полученные данные отражают тот факт, что наиболее часто совершаются ошибки относительно составления документов (технические, грамматические, орфографические, речевые, пунктуационные) и правоинтерпретационные (неправильное определение объекта толкования или связанных с ним нормативных актов, а также неверное определение предмета толкования и связанным с ним норм права). Отдельно необходимо обратить внимание на десятую часть респондентов, которые не совершают ошибок. Отсутствие ошибок

отчасти связано с высоким уровнем требовательности к себе как специалисту, что потенциально является группой риска в отношении «цены» профессиональной деятельности и нарушения психологического благополучия [23].

Дальнейший вопрос связан со способами поведения сотрудника юридической организации при совершении ошибки. Под способностью исправления ошибок, допущенных в процессе выполнения профессиональной деятельности, подразумевается повышение качества деятельности за счет использования рефлексивной деятельности [168, 210]. Анализируя исходя из данных Рисунка 10 – в 30 % (152 респондента) юристами было обозначено, что при совершении ошибок важно запомнить для себя конкретный случай, проанализировать, осознать и в дальнейшем не допускать подобного. Данный ответ связан с тем фактом, что не все ошибочные действия в юридической деятельности возможно систематизировать, в связи с чем важно разбирать каждую ситуацию.

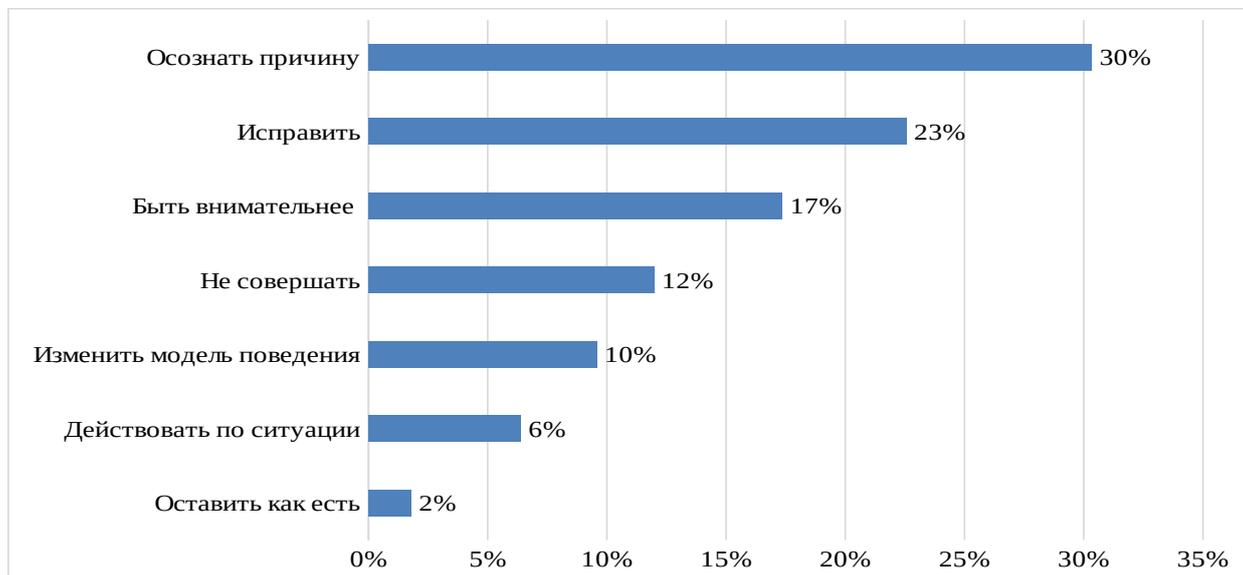


Рисунок 10. Способы поведения при совершении ошибки

Для 113 юристов (23%) достаточно важно находить и исправлять ошибки до того, как ситуацию уже невозможно будет исправить. Отмечается, что установка на то, чтобы быть внимательнее (17% - 87 респондентов) играет также важную

роль, позволяя действовать постоянно ориентируясь на прошлый опыт. 12% или 60 ответов связаны с отсутствием права на ошибку, таким образом, так же как и в случае с анализом Рисунка 9, предъявляя к себе повышенные требования. 10% (48 респондентов) обратили внимание, что изменение модели поведения влияет на качество деятельности, так как гибкость мышления позволяет вовремя отследить внутреннюю реакцию, перестроить собственное поведение и повлиять на ход переговоров. Действовать по ситуации (6% - 32 человека) и оставить как есть (2% - 9 респондентов) показывает уровень стрессоустойчивости и уверенности в собственных силах. Сопоставляя ответы юристов по двум вопросам, связанным с причинами и методами исправления ошибок возможно выявить фактор риска для снижения профессиональной надежности – повышенные требования и направленность на безошибочность деятельности.

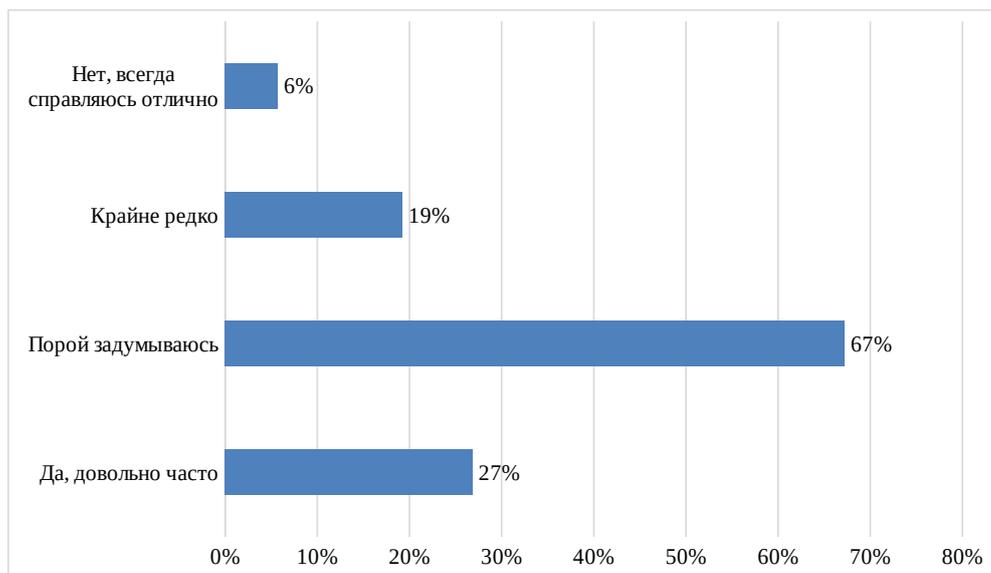


Рисунок 11. Как часто специалист анализирует качество своей работы

При анализе Рисунка 11 возможно отметить, что о качестве работы довольно часто задумываются 113 респондентов (27%), большинство (67% - 283 респондента) порой задумываются, крайне редко – 19% (81 ответ) и 6% или 24 респондента всегда выполняют качественно свои обязанности. Так ведется определенная разработка способов предупреждения совершения ошибок, одними

из которых возможно назвать: анализ профессиональных затруднений, дискуссии (круглые столы), систематизация уже ранее совершенных ошибок [31, 63, 152].

По итогам проведенного анкетирования наблюдается следующая специфика юридической деятельности относительно поддержания профессиональной надежности: отношение к ошибкам проявляется как к новому опыту, стараются совершать ошибки не более чем раз в месяц, задумываются о качестве работы, достаточно редко просыпают, опаздывают, ценят ответственность, компетентность, соблюдение договоренностей, честность.

Относительно характеристик выборки, опираясь на данные Рисунка 12, видно, что средний возраст составляет 33 года, общий стаж 13 лет, непрерывный стаж работы в одной организации 7 лет. В эксперименте приняли участие 226 мужчин (45%) и 275 женщин (55%).

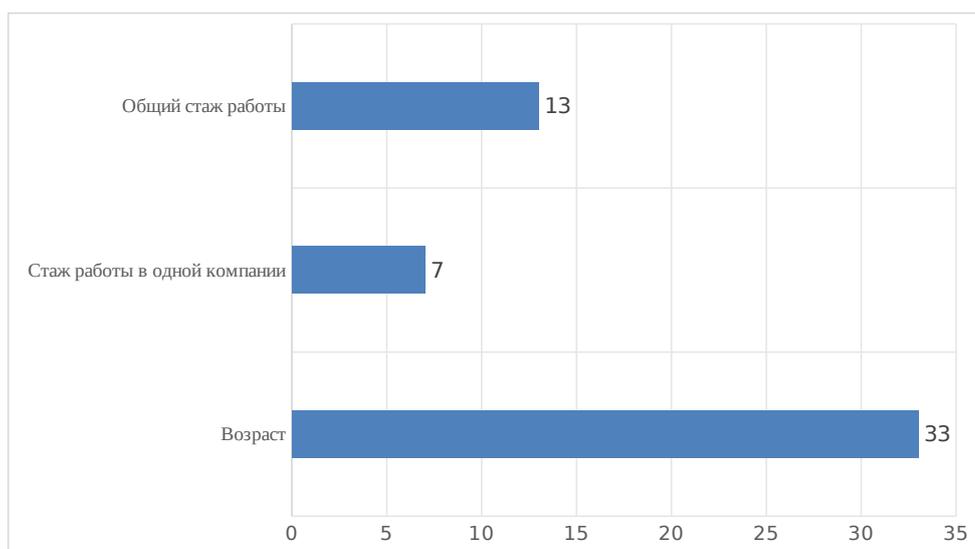


Рисунок 12. Основные характеристики выборки

В Таблице 5 отображена жирным шрифтом значимая корреляционная взаимосвязь между вопросами анкетирования, согласно анализу данных, проведенному программой Vortex. Наиболее тесная взаимосвязь наблюдается между отношением сотрудников к ошибкам как к новому опыту и необходимым количеством будильников для того, чтобы проснуться. В данной колонке первое значение «Rs» обозначает корреляцию Спирмена, вторая часть – это выявленное

значение корреляции и последнее – это вероятность ошибки. Необходимо отметить, что в анализ берутся только, если $p < 0,001$. Интерес представляет тот факт, что чем продолжительнее опыт работы в одной организации, тем меньше сотрудник восприимчив к допущенным ошибкам, тем чаще у него может появляться желание выпить и ставить меньшее количество будильников на утро, так как снижается тревожность по поводу возможности не услышать сигнал будильника и проспать. Имеют взаимосвязь частота опозданий и частота просыпаний.

Таблица 5. Корреляционная матрица на основе анкетирования

| Показатели профессиональной надежности | Наибольший стаж работы в одной организации | Количество будильников, которое необходимо утром | Частота просыпаний на работу | Отношение у сотрудников к ошибкам |
|---|--|--|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Частота опозданий на работу | $R_s 0,058 0,209$ | $R_s 0,044 0,344$ | $R_s 0,219 0,000$ | $R_s -0,181 0,000$ |
| Самый продолжительный опыт работы в одной организации | $R_s 1,000 Нерасч$ | $R_s -0,264 0,000$ | $R_s -0,080 0,081$ | $R_s -0,395 0,000$ |
| Количество будильников, которое необходимо утром | $R_s -0,264 0,000$ | $R_s 1,000 Нерасч$ | $R_s 0,159 0,000$ | $R_s 0,429 0,000$ |
| Отношение у сотрудников к ошибкам | $R_s -0,395 0,000$ | $R_s 0,429 0,000$ | $R_s -0,026 0,574$ | $R_s 1,000 Нерасч$ |

Установлено по результатам анкетирования, что показателями надежности чаще всего выступают: ответственность, честность, осознанность, способность исправлять ошибки, вовлеченность, при этом респонденты обращают внимание на надежность клиентов и организации, так как это влияет на качество и эффективность деятельности. Установлено, что в юридической деятельности

допускаются ошибки в документах, правоинтерпретационные, высокая вовлеченность и тревожность снижает эффективность деятельности, однако к ошибкам юристы относятся как к опыту и совершают их с периодичностью раз в год (16%), раз в месяц (42%), несколько раз в неделю (33%). Выявлены способы поведения при совершении ошибок юристами: осознать причину, исправить ошибку, быть внимательнее, не совершать ошибки, изменить модель поведения, действовать по ситуации - в том числе юристы задумываются о качестве своей работы.

§2.3. Диагностика показателей профессиональной надежности

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%). Данные о гендерном распределении в выборке свидетельствуют о достаточно сбалансированном представлении обоих полов, при этом наблюдается некоторое преобладание женщин, что может отражать текущие тенденции увеличения участия женщин в юридической профессии. Возраст респондентов варьируется от 18 до 67 лет, с средним показателем в 33 года. Это указывает на разнообразие возрастных групп в выборке, включая как молодых специалистов, только начинающих свою карьеру, так и более опытных. Стаж работы варьируется от полугода до 48 лет, со средним значением 13 лет. Этот показатель указывает на то, что участники обладают значительным опытом. Стаж работы на одном месте среди юристов также варьируется, составляя от полугода до 32 лет, с средним значением 7 лет.

«Стабилизация персонала в организации рассматривается как процесс, обусловленный различными факторами и действиями организации, направленными на обеспечение устойчивого состояния продуктивного сотрудника в организации» [8, с. 123]. Поэтому выбор зависимой переменной в

процессе построения модели профессиональной надежности основывается на векторе развития организации и основных постулатах, а также в зависимости от состояния макросистемы и наличия установленных связей между социальными пространствами. В ходе проведения исследования были выделены такие показатели профессиональной надежности как: реализация потребности в саморазвитии, потребность в достижении цели, удовлетворенность семейными взаимоотношениями (семейное состояние), самооффективность (межличностная и предметная), уровень созависимости, уровень состояния стресса, тип реагирования на конфликтные ситуации, индивидуальные характеристики личности, групповая сплоченности, вовлеченность. Каждый из обозначенных показателей возможно сопоставить с теорией У.Бронфенбреннера.

Микросистема: семейное состояние [87, 158], качество жизни семьи [59] влияет на потенциал сотрудника, в том числе проведены исследования влияния взаимоотношений в семье на профессиональное выгорание [61]; созависимое состояние снижает адаптацию сотрудника, ухудшается эмоциональное состояние, что влечет за собой снижение собственного потенциала в профессиональной деятельности [11, 24], снижается удовлетворенность от труда [47], является фактором риска профессионального выгорания [186].

Мезосистема (организация): чрезмерная высокая или низкая вовлеченность в профессиональную деятельность способствует появлению ошибок и снижению эффективности [113], отрицательно влияет на здоровье и способствует выгоранию [75, 205]; групповая сплочённость взаимосвязана с профессиональной надежностью и влияет на качество деятельности [76, 133, 219].

Мезосистема (клиенты): самооффективность влияет на успешность деятельности, на чувство удовлетворения от выполненной работы [102], позволяет понимать свои способности и умело их применять в профессиональной деятельности, добиваясь высоких результатов [120], установлена взаимосвязь между приверженностью и самооффективностью [73]; качество профессиональной деятельности зависит от ведущего типа реагирования сотрудника на конфликтные ситуации [81].

Состояние экосистемы возможно проследить посредством потребности в достижении цели и состояния стресса. Потребность в достижении цели у сотрудников, на примере проведенных исследований, является показателем состояния внешней среды, в частности отражая косвенное влияние микросистемы руководителя, клиентов [57, 165]. Потребность в достижении цели является важным показателем при анализе модели профессиональной надежности в случаях, когда происходит снижение показателей организации, то есть наблюдается некий спад, который может быть обусловлен привнесением личных проблем руководителя, сотрудников в сферу профессиональной деятельности. Состояние стресса выступает основополагающим моментом в тех ситуациях, когда встает вопрос о необходимости полной реструктуризации организации, что является само по себе временным решением, для повышения эффективности и качества предоставляемых услуг организацией и соответственно сотрудниками. Повышение эффективности работников возможно за счёт создания некоторого напряжения на способность быстрее принимать решения, видеть дополнительные пути разрешения нестандартных ситуаций [175].

Отдельно необходимо проанализировать уровень реализации потребности в саморазвитии, как проявления внутренней самодостаточности сотрудников [211], личностные характеристики и уровень осознанности (внимательности), что связано со спецификой деятельности специалистов юридической сферы. С учетом теории социальных пространств, а также концепции Джеральда Л. Борофски, возможно сопоставить показатели с соответствующими методиками, адаптированными для применения в России [200]:

1. «Ведущий тип реагирования в конфликте» (Кашапов М.М., Киселева Т.Г.). Агрессивное поведение, выражающееся в грубости, нетерпимости и стремлении достичь своих целей, является признаком отрицательной реакции. В случае, когда «Уход» становится основным способом реагирования, все действия направлены на избегание и бездействие в ситуациях, вызывающих конфликт и недопонимание. Однако «Оптимальное разрешение» нацелено на достижение

желаемого результата путем понимания различий во мнениях и готовности принять разные точки зрения (Приложение 2).

2. «Ten-Item Personality Inventory» - это краткий личностный опросник (TIPI-RU), разработанный П. Рентфру, С. Гослингом, В. Свонном и адаптирован Б. А. Кирилловым, А. С. Сергеевой, А. Ф. Джумагулова (Приложение 3). Позволяет оценить пять черт личности: экстраверсия/интроверсия, антагонизм/дружелюбие, добросовестность/ проблемы с целеполаганием, эмоциональная стабильность/нейротизм, закрытость опыту/закрытость опыту (или открытость/закрытость опыту). Позволяет оценить пять черт личности, а именно:

Шкала экстраверсия/интроверсия. Основными чертами экстраверсии выступают общительность, доминирование, потребность в новых впечатлениях (позитивных эмоциях). Интроверсия по данным методики характеризуется с точки зрения первичной потребности в сотрудничестве. Шкала дружелюбие/антагонизм, где чертами дружелюбия являются доверие, прямота (но не требовательность), альтруизм, уступчивость, скромность, склонность к сочувствию. Шкала добросовестность/проблемы с целеполаганием, где в качестве черт добросовестности называются эффективность, организованность, ответственность, самодисциплина, стремление к достижениям, рассудительность. Шкала эмоциональная стабильность/нейротизм. К нейротизму относится враждебность, неуверенность в себе, депрессивность, самокритичность, эмоциональная лабильность. Шкала открытость/закрытость опыту. Этот фактор описывается через такие прилагательные, как любопытный, склонный к фантазированию, творческий, с широкими интересами, не такой как все.

3. Опросник оценки вовлеченности (Gallup Q12). Адаптация: Е. И. Кудрявцева (Приложение 4). Понимание термина «вовлеченность» означает процесс объединения интересов работника и организации, согласно исследованию Мелихова (2014). Согласно данным Gallup, существуют три типа сотрудников: вовлеченные - те, кто проявляет повышенный интерес к достижению результатов организации и готовы выходить за рамки своей обычной работы, чтобы повысить

качество своей профессиональной деятельности; невовлеченные - те, кто ориентированы на выполнение необходимых задач, придерживаясь формальных требований; активно отключенны* - те, кто в коллективе демонстрирует недовольство своим положением в организации, работой и организацией. Эти типы сотрудников являются результатом исследования Gallup и отражают различные уровни вовлеченности сотрудников в рабочий процесс.

4. Экспресс-диагностика состояния стресса (ДСС). Разработана К. Шрайнером, адаптирована Н. Е. Водопьяновой (Приложение 5). Позволяет определить особенности переживания стресса. Тест состоит из 9 утверждений с возможностью ответа “да” или “нет”. Выявленный уровень саморегуляции в стрессовых ситуациях будет выступать показателем эффективности трудовой деятельности. В частности, степень быстроты реакции в ответ на незнакомую ситуацию может быть значительно выше в случае, если специалист обладает достаточной степенью лабильности. Результаты теста делятся на три градации: способность справляться со стрессом, выражающаяся в отсутствии раздражения, самообвинения и умения регулировать собственные эмоции; частичное наличие способности правильно вести себя в стрессовой ситуации; переутомление и истощение, которые влекут к отсутствию самообладания.

5. Тест по определению самооффективности. Авторы: Дж. Маддукс и М. Шеер. Адаптировали Л. Бояренцева и Р. Кричевский (Приложение 6). Шкалы теста позволяют отдельно измерить уровень межличностной самооффективности и предметной самооффективности. Понятие самооффективности Д. Маддукс и М. Шеер определили как представление о собственных знаниях, умениях, навыках, и возможность корректно сопоставить наличие предыдущего опыта с предстоящей деятельностью.

6. Опросник Ю. М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха» (Приложение 7). Методика направлена на выявление уровня потребности в реализации актуальных целей. Мотивация достижения (успеха, цели) выражается в стремлении к улучшению результатов,

настойчивости в достижении своих целей, и оказывает влияние на всю человеческую жизнь. Методика состоит из 23 вопросов.

7. Диагностика реализации потребностей в саморазвитии (по методике Н.П. Фетискина) (Приложение 8), которая способствует выявлению уровня реализации данного показателя. Потребность в реализации саморазвития рассматривается как жизненная стратегия, которая выражается в поиске более адекватных возможностей относительно способов её достижения. Опросник состоит из 15 утверждений, каждое из которых оценивается по пятибалльной шкале.

8. Тест определения групповой сплочённости К.Э. Сишора (Приложение 9). Тест для определения индекса групповой сплоченности, разработанный психологом Карл Эмиль Сишора, получил широкое распространение в России. Методика состоит из 5 вопросов, которые были адаптированы Ю.Л. Ханином в 80-х года прошлого века. Тест позволяет определить степень интеграции группы, уровень ее сплоченности. По завершению теста респондент получает результат от 1 до 5 баллов по индексу Сишора.

9. Тест на выявление созависимости (Дж. Л. Фишер, Л. Спенн, адаптация В.Д. Москаленко) (Приложение 10). Тест был разработан для выявления взаимосвязей среди людей с определенной степенью зависимости. Линда Спенн и Джудит Фишер определяют созависимость как психосоциальное состояние, основанное на невозможности открытого выражения чувств, ориентации на «внешнее» и попытке достижения чувства собственной значимости через отношения. Модифицированная шкала созависимости Линды Спенн и Джудит Фишер (ШСЗ СФ) определяет степень выраженности созависимости. Тест состоит из 9 утверждений, которые оцениваются по шестибалльной шкале Лайкерта, где 6 – «полностью согласен», а 1 – «полностью не согласен».

10. Типовое семейное состояние (Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий, 2002) (Приложение 11), состоит из 12 пар противоположных по смыслу выражений. Шкалы: семейная неудовлетворенность, семейной тревожность, нервно-психическое напряжение. Появление общей неудовлетворенности связано с расхождением между ожиданиями человека по отношению к семье и реальной

семейной жизнью. Семейная тревожность связана с напряжением, вызванным происходящими событиями во взаимоотношениях с семьей. Нервно-психическая напряженность обусловлена в потребности предвосхитить неблагоприятно развивающиеся события.

11. Опросник внимательности и осознанности К. Браун, Р. Райян (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS) (Приложение 12). Первоначально было разработано 184 пункта, которые в процессе были сокращены до 15 утверждений. Опросник измеряет наличие или отсутствие внимания и осознания того, что происходит в настоящем - считается, что это качество формирует основу осознанности.

Относительно распределения показателей и выявления специфики влияния социальных пространств друг на друга, а также на профессиональную надежность, возможно распределить методики следующим образом. Для анализа взаимосвязи: между организацией и сотрудниками используются показатели активного участия и солидарности в группе; между сотрудником и клиентом исследуется уровень самоэффективности (в отношении работы и взаимоотношений), анализируется тип реакции; сотрудник и семья определяются по уровню взаимозависимости и семейного положения; анализ состояния стресса и потребности в достижении целей позволяет получить данные о состоянии внешней среды; сотрудник, являясь основой формирования микросистемы, анализируется с точки зрения основных личностных характеристик и уровня удовлетворения потребности в саморазвитии. Определение уровня осознанности у сотрудника относится ко всем социальным пространствам.

Далее проводится анализ результатов исследования по каждому из показателей.

Практически равное соотношение вовлеченности и невовлеченности в процесс работы наблюдается на основе анализа Рисунка 13. Согласно исследованиям одной из причин наличия конфликтных ситуаций на работе является невовлеченность [228]. Есть вероятность, что для достижения баланса сотруднику в юридической организации требуется, в зависимости от ситуации,

проявлять или не проявлять вовлеченность. То есть данный показатель является вариативным.

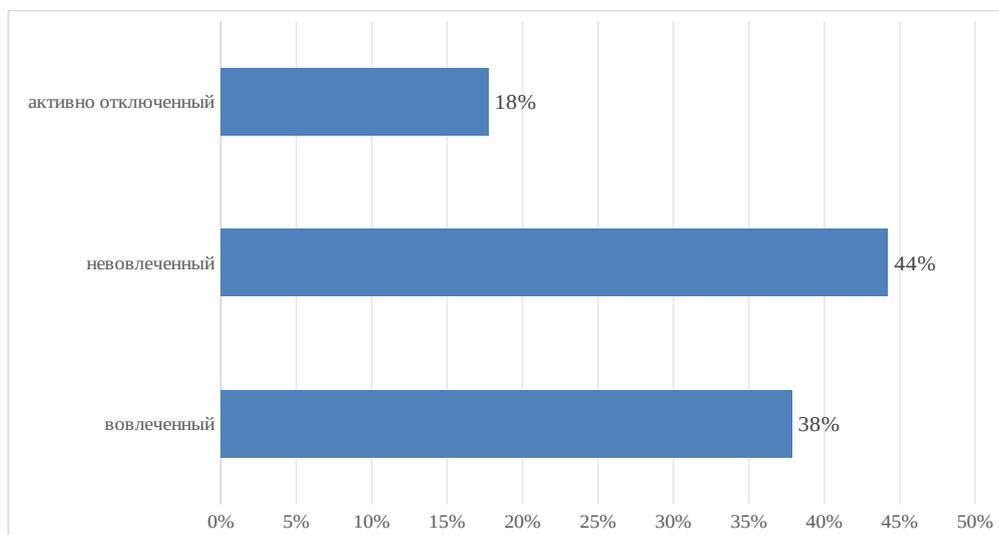


Рисунок 13. Уровень вовлеченности специалистов юридической сферы

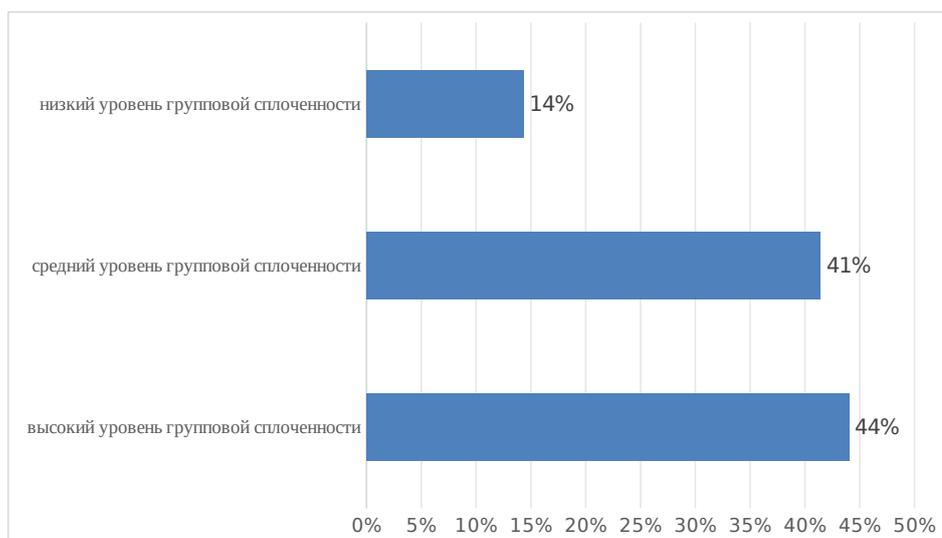


Рисунок 14. Уровень групповой сплоченности специалистов юридической сферы

Показатель «групповая сплоченность» находится в аналогичном диапазоне значений, что и вовлеченность. Объяснить данное явление возможно за счёт специфики юридической деятельности, которая не всегда подразумевает необходимость наличия групповой сплоченности, как и вовлеченности. Сотрудники для поддержания эффективности деятельности могут регулировать степень вовлеченности и уровень групповой сплоченности.

Возможно наблюдать, что у юристов отсутствует резко выраженная созависимость, крайне редко наблюдается умеренно выраженный уровень, тогда как наибольшее число ответов указывают на отсутствие созависимого поведения (Рисунок 15). Исследования в области влияния созависимого состояния на эффективность работы проводились в отношении профессии педагога [30], психолога [24]. Отмечается, что созависимое состояние нарушает адаптацию, качество деятельности [11, 47]. Влияние созависимого поведения зачастую рассматривается в совокупности с пагубными привычками, влияющими на профессиональную деятельность [225].

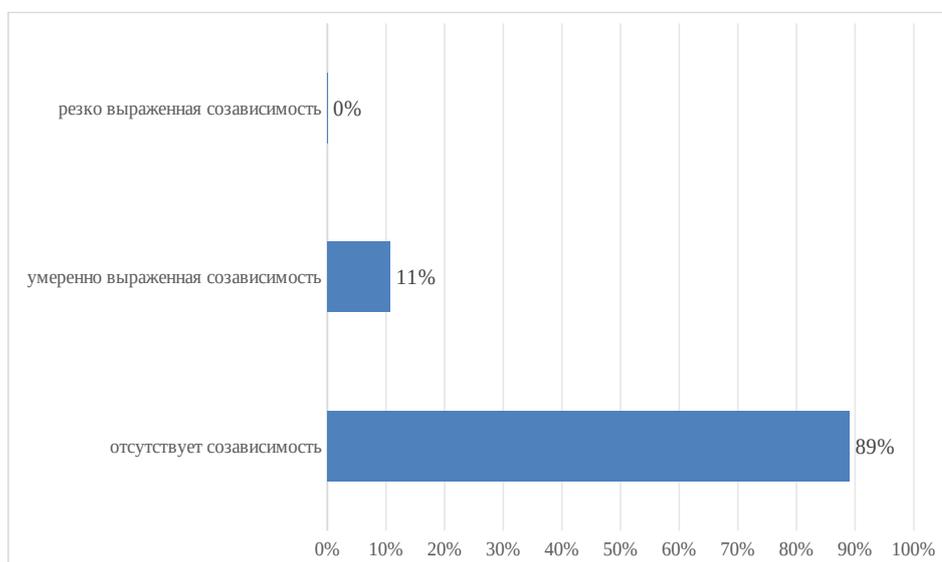


Рисунок 15. Результаты исследования наличия созависимости у специалистов юридической сферы

Чаще всего наблюдается низкий уровень предметной самооэффективности. Уровень самооэффективности влияет на принятие решения, на действия и переживания человека [45, 50, 223]. Современные ученые М. Ерусалем и Р. Шварцер, а также В. Ромек углубили и расширили понимание самооэффективности, внесли значительный вклад в разработку методики её изучения. Самооэффективность представляет собой результат сложного процесса самооценки, возникающего на основе психологической обработки различных источников информации о собственной эффективности. Среди главных

источников информации можно выделить: личный опыт, опыт других людей, общественное мнение, а также физическое и эмоциональное состояние [230]. В юридической деятельности вера в собственную эффективность способствует повышению адаптивности к новым требованиям современного общества, способствует раскрытию потенциала, преодолению трудностей, непосредственно влияя на успешность деятельности [89, 134]. По результатам исследования уровень межличностной самооффективности у юристов выше, чем предметной. На Рисунке 16 видно, что высоким уровнем предметной самооффективности обладают 0 респондентов, на уровне нормы выявлено 47% (235 респондентов) из всех результатов, ниже нормы – 53% (266 респондентов). Данная ситуация может быть рассмотрена с двух сторон: в процессе обучения будущие юристы не достигли необходимого уровня предметной компетентности или это может быть обусловлено спецификой профессиональной деятельности из-за большого объема знаний, которыми специалист должен обладать, а также уметь правильно интерпретировать и применять на практике.

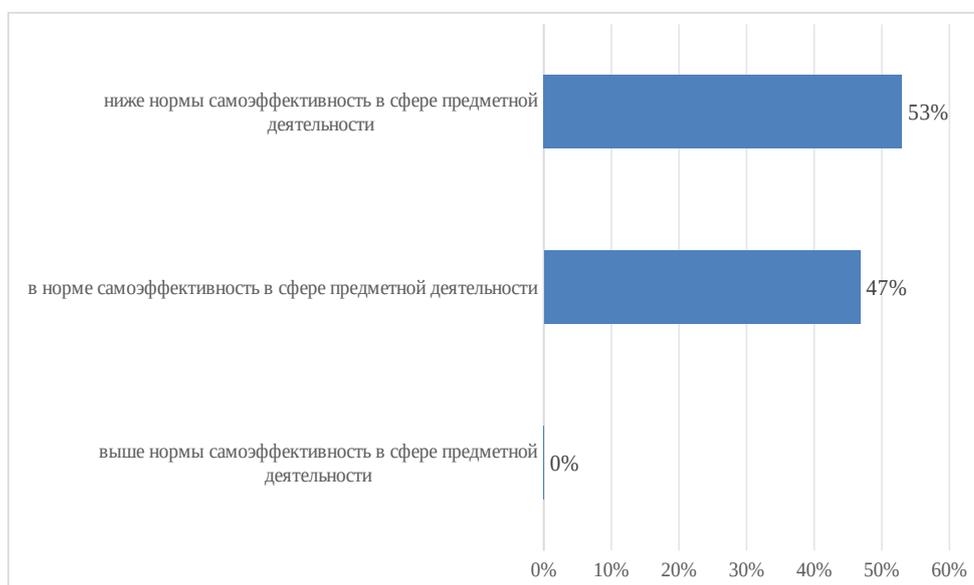


Рисунок 16. Уровень самооффективности в сфере предметной деятельности

Межличностная эффективность в большей степени находится на уровне нормы. Данное обстоятельство указывает на наличие компенсаторных

механизмов, когда межличностная самооффективность может быть компенсирована за счёт наличия предметной самооффективности и наоборот. Результаты преведены на Рисунке 17: выше нормы межличностная самооффективность 22% (110 респондентов), межличностная самооффективность в норме у 250 респондентов (50%), ниже нормы – 141 респондент (28%).

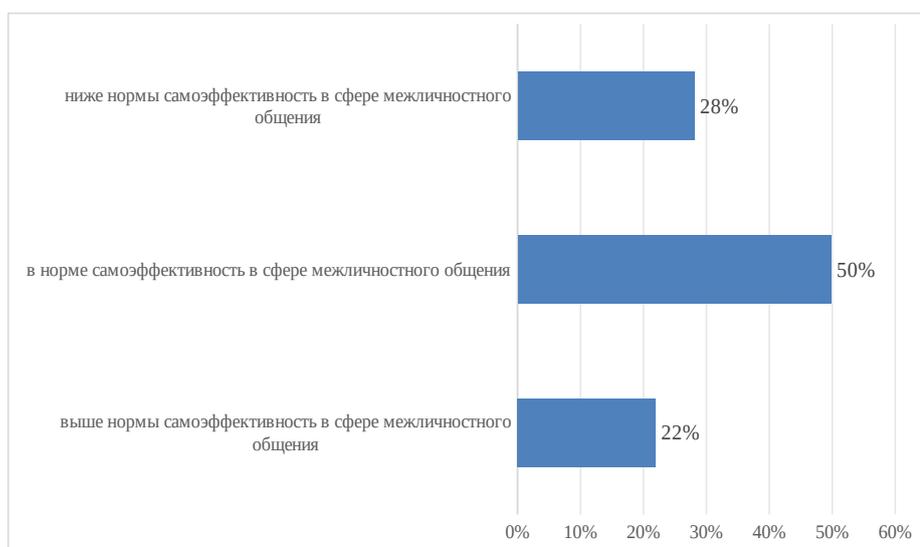


Рисунок 17. Уровень самооффективности в сфере межличностного общения

Наблюдается наличие осознанности у сотрудников юридического профиля. Проводились исследования, доказавшие взаимосвязь осознанности и мотивационной сферы юристов [221], осознанности и правовой культуры [2, 65]. На Рисунке 18 отображены результаты, согласно которым у большинства юристов наблюдается осознанное поведение (66% - 331 респондент) и примерно на одном уровне находятся уровень выше нормы (16% - 80 респондентов), ниже нормы (18% - 90 респондентов).

Наличие высокого уровня стрессоустойчивости способствует достижению успеха в профессиональной деятельности за счёт того, что сотрудник способен ставить приоритет на достижении цели [177]. Взаимосвязь стрессоустойчивости и профессиональной надёжности описана на основе анализа деятельности специалистов силовых структур [100].

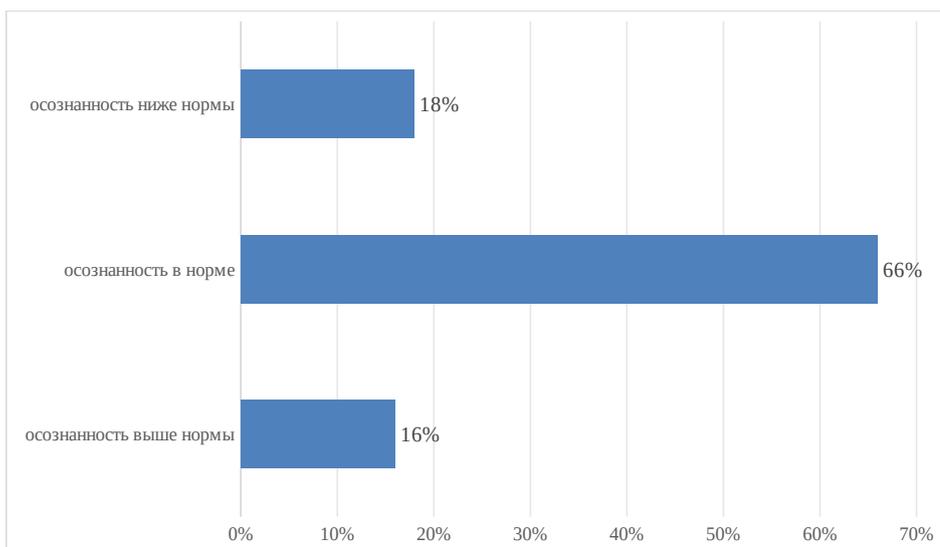


Рисунок 18. Уровень осознанности у специалистов юридической сферы

Согласно полученным данным (Рисунок 19) удалось выявить, что у специалистов юридической сферы уровень состояния стресса выше среднего и составляет 77% (387 респондентов). Практически отсутствует низкий уровень состояния стресса (4% - 19 респондентов), средний уровень выявлен в 19% случаев (95 респондентов).

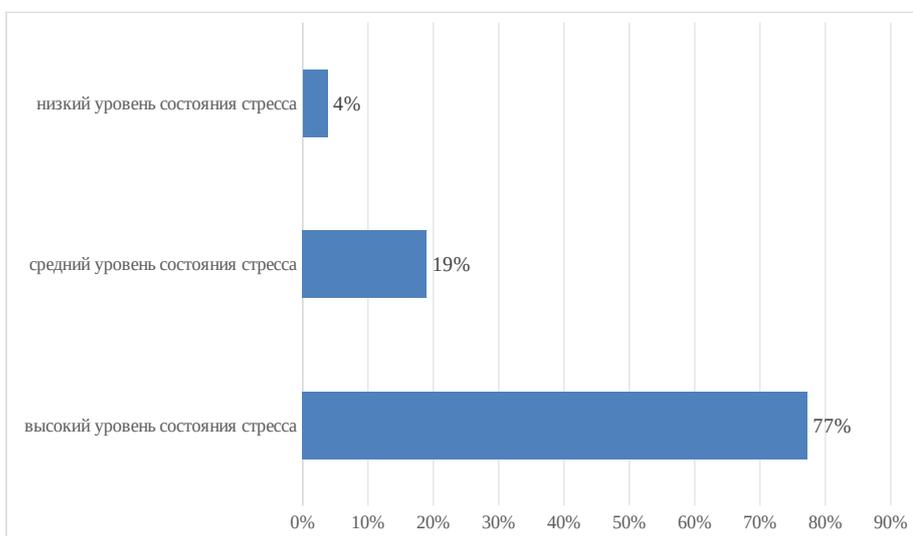


Рисунок 19. Уровень состояния стресса у юристов

Повышенный уровень стресса среди сотрудников юридических фирм связан с изменениями, которые иногда не зависят от деятельности самих юристов, так

как профессиональная деятельность связана не только с результатами собственной работы, а также с тем каким образом выполняют свои обязанности коллеги и как на них реагируют клиенты, контрагенты организации. В данном случае необходимо обратить внимание на теорию У. Бронфенбреннера, в которой указывается о том, что на актор (тот, кто выполняет деятельность) влияет помимо микросистемы - мезо- и экзо- системы, где в мезосистеме происходит прямая взаимосвязь (отношения между коллегами, сотрудниками и руководителем), экзосистема предполагает, что эффективность профессиональной работы зависит от множества факторов, включая состояние коллег, начальника, клиентов и партнеров, которое, в свою очередь, зависит от их взаимодействия с семьей.

На Рисунке 20 отображены данные, согласно которым 95 юристов (19%) находятся в состоянии общей семейной неудовлетворенности, что влияет на структуру деятельности в целом [60]. У 81% (404 респондента) наблюдается удовлетворенность семейным состоянием.

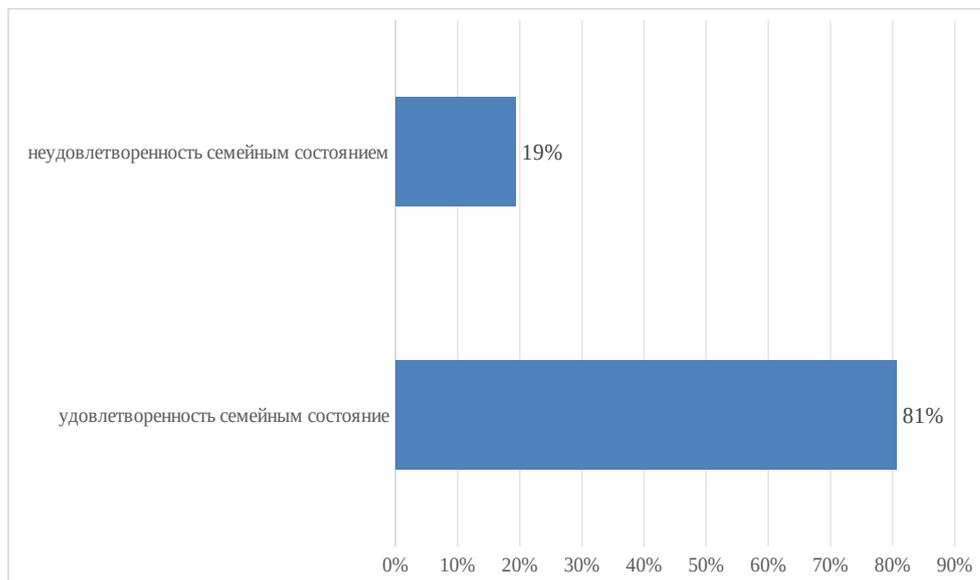


Рисунок 20. Уровень удовлетворенности семейным состоянием у юристов

По шкале нервно-психическое напряжение (Рисунок 21) У сотрудников юридического профиля наблюдается в большей степени отсутствие (79% - 394 респондента), у 21% или 107 респондентов наблюдается нервно-психическое напряжение связанное с семьей.

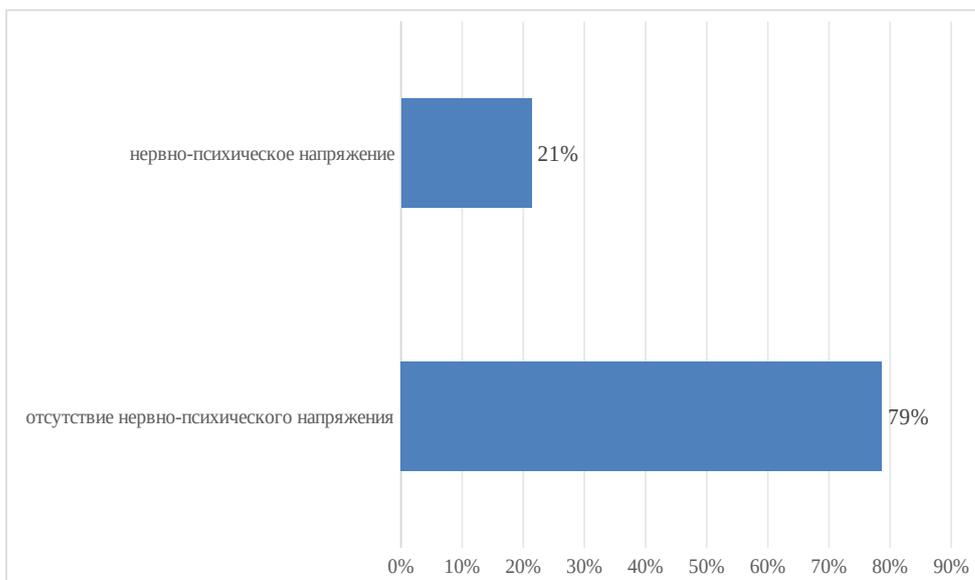


Рисунок 21. Уровень нервно-психического напряжения у юристов

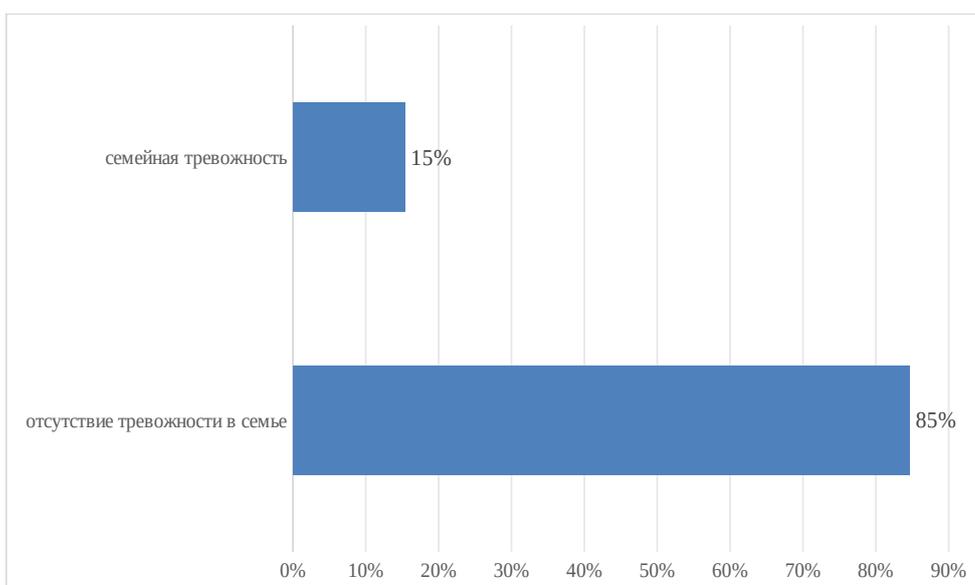


Рисунок 22. Уровень семейной тревожности у юристов

Отсутствие тревожности в семье (Рисунок 22) позволяет в рабочее время быть менее подверженными к стресс фактором за счет того, что нет необходимости уделять внимание семейным трудностям в период выполнения должностных обязанностей, влияя положительным образом на профессиональную продуктивность [88]. У 424 юристов (85%) не наблюдается тревожного состояния, тогда как у 15% (77 юристов) тревожность присутствует.

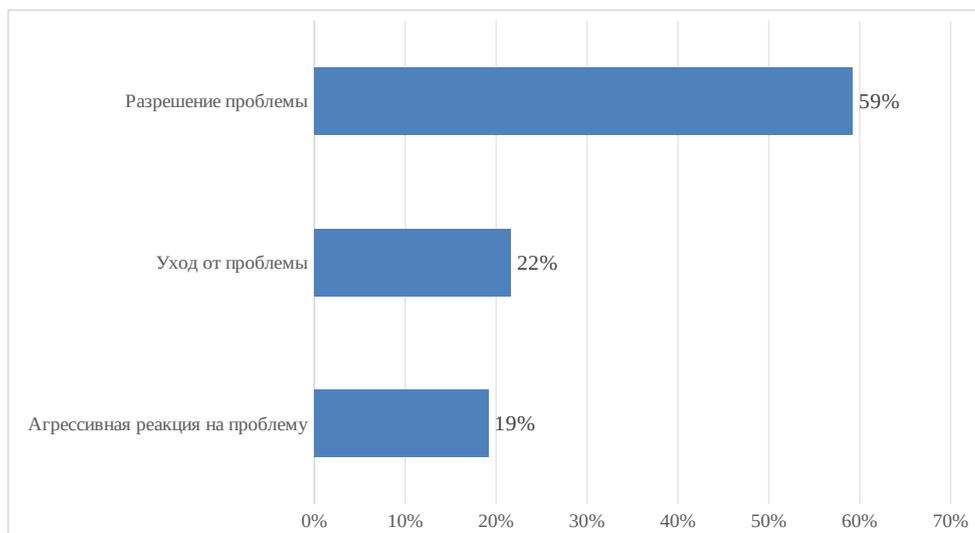


Рисунок 23. Ведущий тип реагирования у специалистов юридической сферы

По результатам опроса (Рисунок 23) в 59% (из 7000 ответов на вопросы 4145 были посвящены выбору в пользу поиска оптимального разрешения конфликтной ситуации) ведущим типом реагирования выступает «Оптимальное разрешение», в 22% (1517 ответов из общего числа 7014) ответов наблюдается ведущий тип реагирования «Уход» и «Агрессия» - 19% (1342 ответа из общего числа 7014).

«РУА» (Оптимальное разрешение является преобладающим над уходом от конфликта, агрессия проявляется реже всего) — это вариант соглашения, при котором снижена творческая активность. Продуктивное разрешение возможно при условии, что будет в большей степени проявляться инициатива (Кашанов, 2010).

«РАУ» - тип реагирования разрешение является преобладающим над агрессией, уход от конфликта проявляется реже всего. В данном случае ориентация на признание собственных ошибок, рациональный подход, ответственный подход к делу, умение достигать результата.

При более детальном анализе ведущими типами реагирования у юристов оказались «РУА» (Решение-Уход-Агрессия) - 46% и «РАУ» (Решение-Агрессия-Уход) 43%, при этом 8% - это «УРА» (Уход-Решение-Агрессия) и 4% «АРУ»

(Агрессия-Решение-Уход). Агрессивный тип реагирования (АУР) характеризуется тем, что больше проявляется негативного отношения к окружающему миру, что потенциально приводит к сниженной эффективности в процессе выполнения должностных обязанностей, повышенной раздражительности, нежеланием брать на себя ответственность. Уход от разрешения конфликтных или нестандартных ситуаций выражается в неумении использовать собственный опыт, в безынициативности и отражает наличие внутриличностного конфликта. Типы реагирования, где ведущими являются Уход или Агрессия являются крайне редкими для юристов.

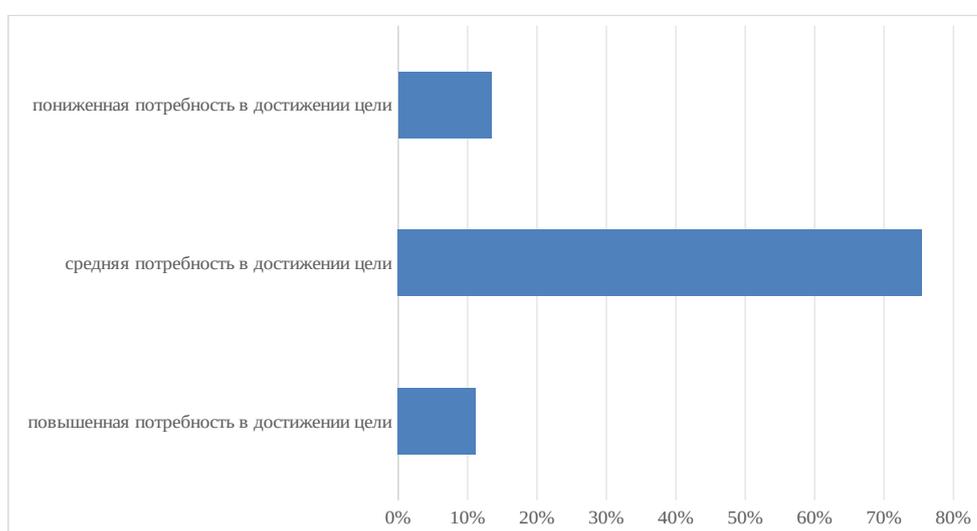


Рисунок 24. Уровень потребности в достижении цели у юристов

Определенный уровень потребности в достижении целей отражается на профессиональной надежности [70]. Благодаря данному показателю возможно отследить механизмы достижения цели. В случае, если присутствует повышенная потребность в достижении цели, то средства могут выбираться без учета понимания последствий достижения цели. Тогда как пониженная потребность достижения цели снижают эффективность работы по той причине, что новые возможности воспринимаются с позиции отсутствия направленности действий. На Рисунке 24 видно, что 75% (378 респондентов) – это средняя потребность в

достижении цели, 13% (67 респондентов) обнаружена пониженная потребность и повышенная у 11% (56 респондентов).

Сложившаяся система саморазвития связана с волевыми качествами и отражается на успешности профессиональной деятельности сотрудника, влияет на количество допускаемых ошибок и отношение к ним [34, 121]. Полностью отсутствует саморазвитие только у 4 респондентов (1%), у 180 (36%) специалистов юридической сферы наблюдается не сложившаяся система саморазвития и, согласно Рисунку 25, активная реализация потребности в саморазвитии у 63% (317 респондентов).

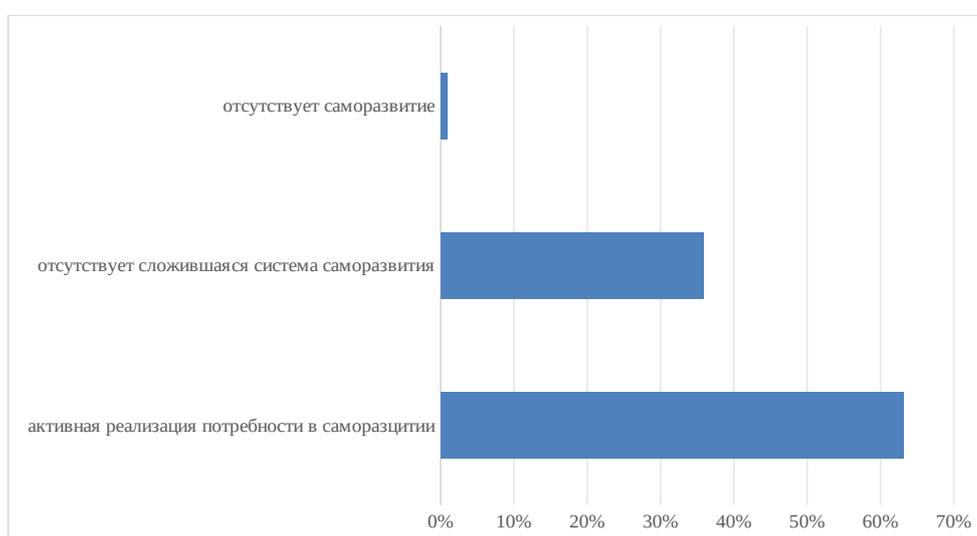


Рисунок 25. Уровень реализации потребности в саморазвитии у юристов

На Рисунке 26 отображены наличие индивидуальных различий у юристов, из которых наиболее выражены: антагонизм (83%, 414 респондентов), проблемы с целеполаганием (67%, 336 респондентов), интроверсия (64%, 320 респондентов), закрытость опыту (60%, 300 респондентов), эмоциональная стабильность (50%, 248) и нейротизм (50%, 253 респондента) являются вариативными. В связи с чем возможно сделать вывод о том, что выявлен наиболее характерный для специалистов юридической сферы тип личности: тщательно всё обдумывают, прежде чем говорить, не стремятся к установлению новых контактов, мыслят конкретно, требуется больше времени на адаптацию к новому, отсутствует

склонность к уступчивости и сочувствию, принятие реальности непосредственно как есть, быстрое реагирование на изменение обстановки, воздержание от критики, к нейротизму относятся враждебно, неуверенность в себе, самокритичность, эмоциональная лабильность и полностью противопоставлена эмоциональной стабильности.

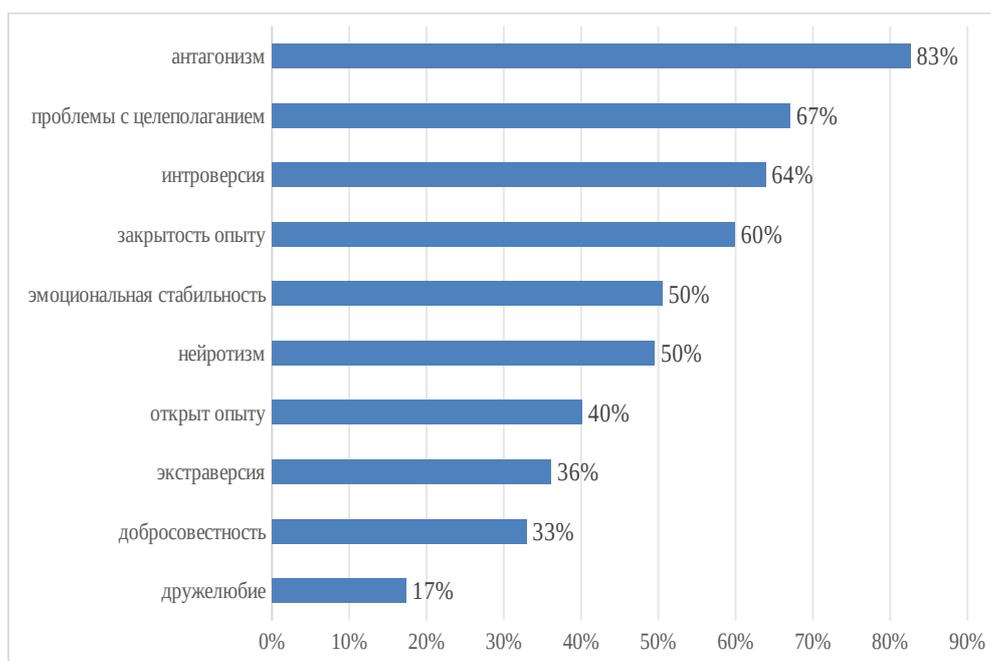


Рисунок 26. Модель индивидуальных различий специалистов юридической сферы по пяти шкалам тестовой методики ТРІ

Ранжирование полученных результатов диагностики показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы отображено на Рисунке 27, которое основано на результатах диагностики данных показателей, а именно: после проведения диагностики на основе 11 тестовых методик были обработаны результаты ответов, проведен анализ полученных результатов с целью выявления наиболее частых ответов респондентов. Результаты диагностики были распределены по тому, насколько часто повторялись результаты диагностики, а затем они были переведены в процентное соотношение. Это позволило определить, какие показатели наиболее часто встречаются среди респондентов. На основе полученных процентных значений

показатели профессиональной надежности были упорядочены в порядке убывания, что позволило распределить данные по значимости каждого из оцененных показателей.

В заключительном этапе были сделаны выводы на основе проведенного анализа, что дало возможность оценить общую картину профессиональной надежности юристов.

Наиболее значимыми показателями или первым уровнем является: отсутствие созависимости (89%), отсутствие тревожности в семье (85%), преобладание антагонизма над дружелюбием (83%), удовлетворенность семейным состоянием (81%).

Второй уровень: отсутствие нервно-психического напряжения (79%), высокий уровень состояния стресса (77%), средняя потребность в достижении цели (75%).

Третий уровень: проблемы с целеполаганием (67%), осознанность (66%), интроверсия (64%), ниже нормы предметная самооэффективность (62%), активная реализация потребности в саморазвитии (63%), закрытость опыту (закрытость опыту) преобладает над интуицией (60%).

Четвертый уровень: ведущим типом реагирования является поиск оптимального разрешения (59%), межличностная эффективность в состоянии нормы (55%), эмоциональная стабильность и нейротизм занимают равное значение, являясь вариативным показателем (50%).

Пятый уровень: невовлеченность (44%), высокий уровень (44%) и средний уровень (41%) групповой сплоченности, преобладание открытость опыту над закрытостью (40%).

Вовлеченность (38%), средний уровень предметной самооэффективности (38%), экстраверсия (36%), отсутствие сложившейся системы саморазвития (36%), ниже среднего уровень межличностной самооэффективности (32%) – показатели, которые встречаются достаточно редко и обозначены как шестой уровень.

Добросовестность (29%) и уход как ведущий тип реагирования (21%) – относятся к уровню семь.

В меньшей степени свойственно для юристов выбирать агрессивный тип реагирования (19%), быть неудовлетворенными семейным состоянием (19%), обладать осознанностью на уровне выше нормы (19%), ощущать чувство тревожности из-за отношений в семье (18%), иметь нервно-психическое напряжение (17%), средний уровень состояния стресса (17%), обладать межличностной самооффективностью на уровне выше нормы (14%), умеренно выраженной созависимостью (13%), низким уровнем групповой сплоченности (12%), быть активно отключенным от деятельности (12%), иметь осознанность ниже нормы (12%), пониженную(11%) и повышенную (9%) потребность в достижении цели, обладать дружелюбием (11%), что соответствует уровню восемь.

Девятый уровень: повышенная потребность в достижении цели (9%), низкий уровень состояния стресса (5%), отсутствие саморазвития (1%), выше нормы предметная самооффективность (0%), резко выраженная созависимость (0%).

Ранжирование по значимости показателей профессиональной надежности (Рисунок 28), согласно результатам диагностики, указывает на тот факт, что семейные взаимоотношения у юристов находятся в состоянии нормы, наблюдается стремление к улучшению собственных результатов, проявлению в некоторых случаях настойчивости в достижении цели, осознанность действий и их последствий, интроверсия, активная реализация потребности в саморазвитии (позволяет обеспечивать динамику таких свойств личности, как ответственность, эмпатия, позитивное отношение к миру, следование общечеловеческим ценностям), закрытость опыту (ориентация на «здесь и сейчас», практичность, выбор в сторону достижения результата), наличие нормального состояния межличностной самооффективности способствует развитию умения применять осознанно индивидуальные навыки проведения переговоров для достижения успешного результата в профессиональной деятельности.

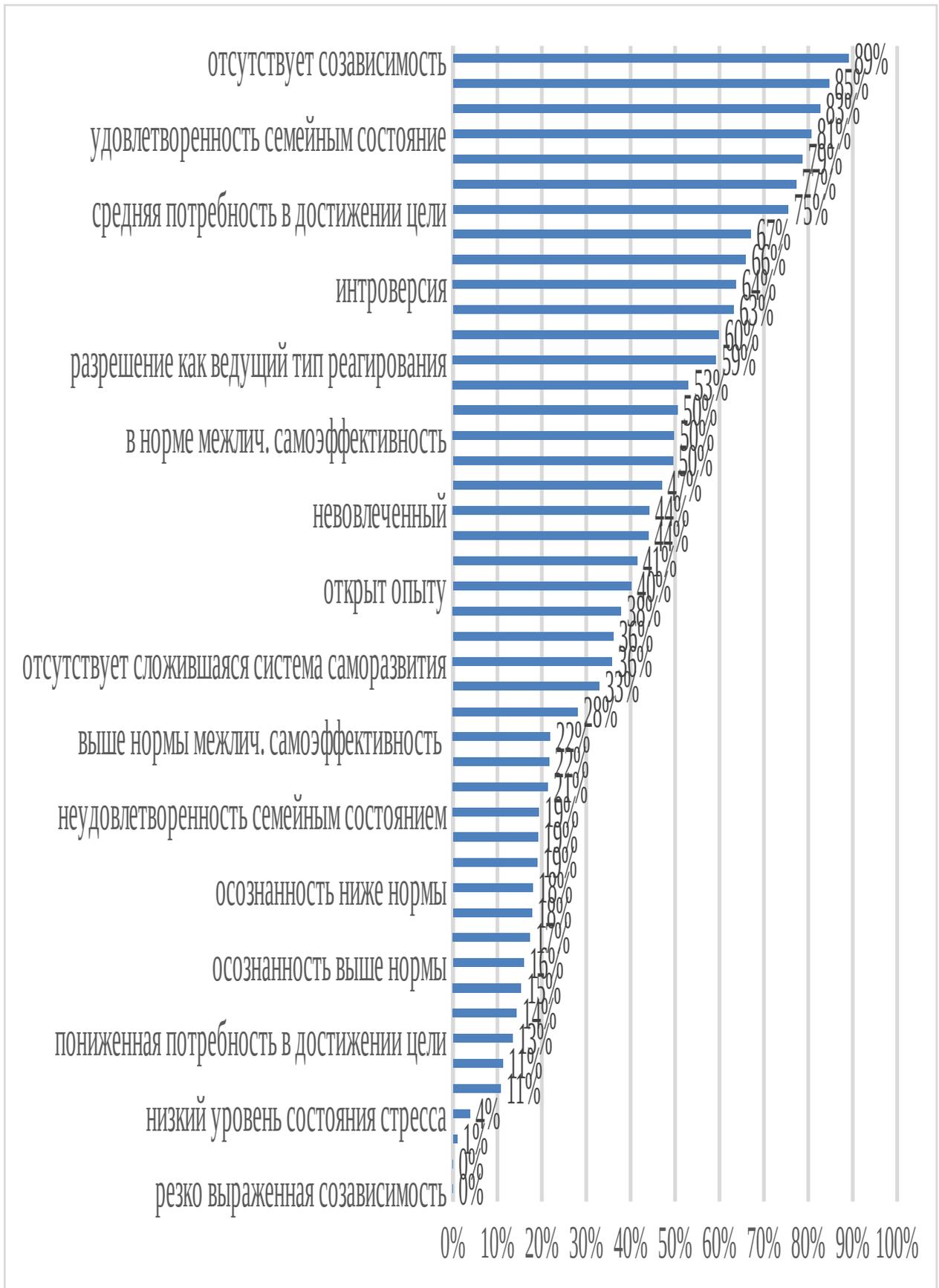


Рисунок 27. Ранжирование полученных результатов диагностики показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы

В том числе средний уровень предметной самооффективности направлен на наличие умения применять индивидуальные способности для достижения качественного результата.

Вместе с тем факторами риска в отношении проявления ненадежного поведения являются: наличие высокого уровня состояния стресса, преобладание проблем с целеполаганием в поведении, что вероятнее всего связано со спецификой деятельности (потребность соблюдать вне зависимости от внешних факторов установленных регламентов деятельности), 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. Отдельно необходимо обратить внимание на показатели, которые являются вариативными: эмоциональная стабильность и нейротизм (тревожность, враждебность, застенчивость, депрессивность, неуверенность в себе); вовлеченность и невовлеченность; групповая сплоченность на высоком и среднем уровнях.

В целом нахождение баланса между необходимостью выполнять рутинную работу и достаточно часто вести переговоры указывает на наличие профессиональной надежности, как и о том, что потенциально показатели профессиональной надежности находятся в норме.

Вместе с тем факторами риска в отношении проявления ненадежного поведения являются: наличие высокого уровня состояния стресса, преобладание проблем с целеполаганием в поведении, что вероятнее всего связано со спецификой деятельности (потребность соблюдать вне зависимости от внешних факторов установленных регламентов деятельности), 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 самооэффективности ниже нормы, что указывает на незнание собственного потенциала и возможностей в отношении профессиональной деятельности. Отдельно необходимо обратить внимание на показатели, которые являются вариативными: эмоциональная стабильность и нейротизм (тревожность, враждебность, застенчивость, депрессивность, неуверенность в себе); вовлеченность и невовлеченность; групповая сплоченность на высоком и среднем уровнях.

В целом нахождение баланса между необходимостью выполнять рутинную работу и достаточно часто вести переговоры указывает на наличие профессиональной надежности, как и о том, что потенциально показатели профессиональной надежности находятся в норме.

Представлен корреляционный анализ между исследованием показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы и результатами анкетирования (Таблица 6). Значение в таблице R_s – это сокращенно корреляция по Спирмену, второе значение – сам коэффициент корреляции, третье значение указывает на возможность ошибки.

Наибольшую значимость представляют следующая взаимосвязь:

- на уровень продолжительности работы в одной организации отрицательно влияет межличностная самооэффективность ($r=-0,301$; $p=0,000$), выбор стратегии ухода от конфликтных ситуаций ($r=-0,363$; $p=0,000$); положительно влияет наличие реализации потребности в саморазвитии ($r=0,380$; $p=0,000$), осознанности ($r=-0,423$; $p=0,000$), возраст ($r=0,627$; $p=0,000$);

- снижению опозданий способствует межличностная самооэффективность ($r=-0,305$; $p=0,000$);

- необходимость заводить большое количество будильников снижается в случае, когда присутствует вовлеченность ($r=0,419$; $p=0,000$), присутствует групповая сплоченность ($r=0,475$ $p=0,000$), межличностная самооэффективность ($r=0,491$; $p=0,000$), нервно-психическое напряжение в семье ($r=0,343$; $p=0,000$), в

случае выбора ухода ($r=0,450$; $p=0,000$) от конфликта или оптимального разрешения ($r=0,316$; $p=0,000$) ведущего типа реагирования, наличие потребности в достижении цели ($r=0,501$; $p=0,000$), стаж работы ($r=0,380$; $p=0,000$); на число будильников влияет отрицательно влияет осознанность ($r=-0,391$; $p=0,000$), реализация потребности в саморазвитии ($r=-0,408$; $p=0,000$), возраст ($r=-0,398$; $p=0,000$);

- снижению количества ошибок способствует осознанность ($r=-0,295$; $p=0,000$) и наоборот реализации потребности в саморазвитии ($r=0,339$; $p=0,000$) приводит к тому, что в процессе выполнения профессиональной деятельности могут возникать ошибки;

- отрицательное или положительное отношение к ошибкам возникает при наличии вовлеченности ($r=0,569$; $p=0,000$), групповой сплоченности ($r=0,607$; $p=0,000$), межличностной самооэффективности ($r=0,584$; $p=0,000$), наличии нервно-психического напряжения в семье ($r=0,314$; $p=0,000$), в случае выбора ухода ($r=0,627$; $p=0,000$) от конфликта или оптимального разрешения ($r=0,422$; $p=0,000$) ведущего типа реагирования, потребности в достижении цели ($r=0,637$; $p=0,000$), общий стаж работы ($r=0,472$; $p=0,000$); у сотрудника не возникает реакции на допущенную ошибку с возрастом ($r=-0,411$; $p=0,000$), если есть осознанность (внимательность) ($r=-0,492$; $p=0,000$), присутствует реализация потребности в саморазвитии ($r=-0,504$; $p=0,000$);

- сотрудник может достаточно часто анализировать качество своей работы в случае наличия созависимости ($r=0,320$; $p=0,000$), при высокой потребности реализации саморазвития ($r=-0,321$; $p=0,000$);

Профессиональная надежность специалистов юридической сферы определяется наличием баланса между выполнением рутинной работы и частотой ведения переговоров. Корреляционный анализ показал взаимосвязь между показателями профессиональной надежности и результатами анкетирования.

Таким образом, уровень показателей профессиональной надежности, свойственный сотрудникам юридических компаний: микросистема - средняя потребность в достижении цели, иррациональность или проблемы с

целеполаганием, осознанность, ниже нормы предметная самооэффективность, активная реализация потребности в саморазвитии, интроверсия, закрытость опыту, эмоциональная стабильность и нейротизм занимают равное значение; мезосистема (взаимодействие между различными системами) - поиск оптимального разрешения, межличностная самооэффективность 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.

Определено, что социальные пространства влияют на профессиональную надежность, при этом каждый из показателей соотнесен с микро-, мезо- или экзосистемой. Обозначены и описаны методики исследования, проанализированы результаты. Получено на основе ранжирования результатов диагностики, что наиболее часто встречающимися показателями профессиональной надежности специалистов юридической сферы являются: отсутствие созависимости, отсутствие тревожности в семье, преобладание антагонизма над дружелюбием, удовлетворенность семейным состоянием, отсутствие нервно-психического напряжения, высокий уровень состояния стресса, средняя потребность в достижении цели – которые разделены на девять уровней. Представлен корреляционный анализ между исследованием показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы и результатами анкетирования. Получено, что отрицательное или положительное отношение к ошибкам возникает при наличии вовлеченности, групповой сплоченности, межличностной самооэффективности, потребности в достижении цели, присутствует реализация потребности в саморазвитии.

Таблица 6. Уровень взаимосвязи показателей профессиональной надежности и разработанной анкетой

| Показатели профессиональной надежности | Самый продолжительный опыт работы в одной организации | Частота опозданий на работу | Количество будильников, которое необходимо утром | Частота просыпаний на работу | Частота совершаемых ошибок | Отношение у сотрудников к ошибкам | Как часто специалист анализирует качество своей работы |
|---|---|-----------------------------|--|------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|
| Вовлеченность | Rs -0,273 0,000 | Rs -0,184 0,000 | Rs 0,419 0,000 | Rs -0,177 0,000 | Rs -0,235 0,000 | Rs 0,569 0,000 | Rs -0,146 0,001 |
| Групповая сплоченность | Rs -0,242 0,000 | Rs -0,144 0,002 | Rs 0,475 0,000 | Rs -0,104 0,023 | Rs -0,285 0,000 | Rs 0,607 0,000 | Rs -0,206 0,000 |
| Наличие созависимости | Rs -0,038 0,404 | Rs 0,170 0,000 | Rs -0,105 0,020 | Rs 0,226 0,000 | Rs 0,180 0,000 | Rs 0,023 0,608 | Rs 0,320 0,000 |
| Самоэффективность (межличностное общение) | Rs -0,301 0,000 | Rs -0,305 0,000 | Rs 0,491 0,000 | Rs -0,101 0,026 | Rs -0,099 0,030 | Rs 0,584 0,000 | Rs -0,119 0,009 |
| Осознанность | Rs 0,423 0,000 | Rs 0,156 0,001 | Rs -0,391 0,000 | Rs 0,083 0,067 | Rs -0,295 0,000 | Rs -0,492 0,000 | Rs 0,196 0,000 |
| Состояниестресса | Rs -0,080 0,084 | Rs 0,107 0,019 | Rs 0,252 0,000 | Rs 0,153 0,001 | Rs 0,105 0,021 | Rs 0,211 0,000 | Rs 0,166 0,000 |
| Нервно-психическое напряжение | Rs -0,191 0,000 | Rs -0,016 0,723 | Rs 0,343 0,000 | Rs 0,134 0,003 | Rs 0,000 0,999 | Rs 0,314 0,000 | Rs 0,032 0,478 |
| Семейная тревожность | Rs 0,098 0,033 | Rs 0,210 0,000 | Rs -0,003 0,940 | Rs 0,256 0,000 | Rs 0,238 0,000 | Rs -0,142 0,002 | Rs 0,165 0,000 |
| Агрессия как тип реагирования | Rs -0,140 0,002 | Rs 0,107 0,020 | Rs 0,273 0,000 | Rs 0,174 0,000 | Rs 0,061 0,179 | Rs 0,220 0,000 | Rs -0,007 0,878 |
| Уход как тип реагирования | Rs -0,363 0,000 | Rs -0,199 0,000 | Rs 0,450 0,000 | Rs 0,108 0,017 | Rs -0,157 0,001 | Rs 0,627 0,000 | Rs -0,019 0,681 |
| Оптимальное разрешение как тип реагирования | Rs -0,128 0,005 | Rs -0,240 0,000 | Rs 0,316 0,000 | Rs -0,123 0,007 | Rs -0,080 0,076 | Rs 0,422 0,000 | Rs -0,027 0,555 |
| Потребность в достижении цели | Rs -0,291 0,000 | Rs -0,252 0,000 | Rs 0,501 0,000 | Rs -0,076 0,092 | Rs -0,170 0,000 | Rs 0,637 0,000 | Rs -0,107 0,018 |
| Реализация потребности в саморазвитии | Rs 0,380 0,000 | Rs 0,174 0,000 | Rs -0,408 0,000 | Rs 0,104 0,021 | Rs 0,339 0,000 | Rs -0,504 0,000 | Rs 0,321 0,000 |
| Общий стаж работы | Rs 0,140 0,002 | Rs -0,244 0,000 | Rs 0,380 0,000 | Rs -0,104 0,022 | Rs -0,119 0,009 | Rs 0,472 0,000 | Rs -0,080 0,077 |
| Возраст | Rs 0,627 0,000 | Rs 0,070 0,156 | Rs -0,398 0,000 | Rs -0,077 0,119 | Rs 0,159 0,001 | Rs -0,411 0,000 | Rs 0,098 0,047 |

§2.4. Результаты регрессионного анализа данных диагностики показателей профессиональной надежности

Современные организации все больше уделяют внимание надежности сотрудников как одного из ключевых факторов. Качество работы сотрудников на данный момент становятся основополагающими для достижения стратегических целей организации. Профессиональная надежность в данном контексте рассматривается как способность сотрудника выполнять свои обязанности эффективно и безопасно, минимизируя риски как для себя, так и для организации в целом.

Особое внимание к данной теме уделяется в таких высокотехнологичных и ответственных отраслях, как атомная энергетика, где госкорпорация «Росатом», стремясь к высоким стандартам безопасности и эффективности, утверждает необходимость управления профессиональной надежностью своих работников. Данная корпорация ориентирована на формирование среды, поддерживающей стабильную и высокоэффективную работу, понимая, что результативность во многом зависит от состояния эмоционального, психологического и физического здоровья сотрудников [162]. «Росатом» в исследованиях надежности сотрудников делает упор на то, что надежность является ценным ресурсом (Журавлев А. Л., Леонова Е. В., 2022). По их мнению, понятие безопасности тесно связано с вопросами надежности, который определяется деятельностью человека, так как именно человек является, с одной стороны, самым переменчивым звеном, а с другой барьером, обеспечивающим безопасность. М. Ю. Калинина. Л. О. Андриюшина, Е. Д. Чернецкая (2003) считают, что профессиональная надежность работников - ключевой аспект в обеспечении безопасной и эффективной работы. В связи с чем важно отметить, что условия труда, как социальное пространство, напрямую влияет на эффективность и качество работы сотрудников.

В рамках настоящего исследования проводится анализ показателей профессиональной надежности с использованием множественного линейного регрессионного анализа. Этот подход позволяет не только выявить ключевые

факторы, влияющие на профессиональную надежность, но и количественно оценить их взаимосвязи. Результаты диагностики, проведенной на основе 11 тестовых методик, позволили получить данные, которые, в свою очередь, становятся основой для построения модели профессиональной надежности. Исследование нацелено на выявление основных показателей, влияющих на профессиональную надежность.

Нельзя не отметить, что последние годы стали для многих отраслей проверкой того, какими ценностями руководствуются организации и насколько быстро могут адаптироваться к изменяющимся условиям. Психологическая подготовка сотрудников в данной связи обеспечивает устойчивую готовность к выполнению профессиональной деятельности, так как изначально на профессиональную надежность может воздействовать множество различных индивидуальных факторов.

Термин экологическая психология начал рассматриваться как отдельное направление исследования начиная с конца 20 века (Ковалев Г.А.; Рубцов В.В.). В результате чего появилась лаборатория экопсихологии развития. Актуальность эколого-психологической тематики определяется не только необходимостью разработки психологических аспектов в решении региональных и глобальных экологических проблем. «В современных реалиях речь должна идти уже о сохранении родовой сущности человека как существа, сочетающего в себе биологическую, социальную, духовную и психическую формы существования» [140]. Посредством эколого-психологического направления изучение предметно-объектных отношений происходит в контексте взаимосвязи «человек-окружающая среда». В.И. Панов (2013) разработал экопсихологический подход применительно к развитию психики, в котором наиболее интересен тот факт, что сознание определенного человека влияет на всю картину мира. Потребительское отношение влечет к себе истощение не только природных ресурсов, но и социальных пространств [21, 141]. Согласно В.И. Панову экопсихологический подход используется в совокупности с системным, так как анализируется именно поэтапное становление состояний, процессов и самого сознания, которые

являются по мнению автора продуктом поэтапного становления системы «индивид-окружающая среда».

Становление профессиональной надежности рассматривается как системное, структурно-процессуальное единство всех социальных пространств, благодаря чему сотрудник может раскрыть потенциал данного системного свойства. Экопсихологический подход реализует принцип влияния социальных пространств на профессиональную надежность. Причины ненадежного поведения могут быть в рассогласовании баланса внутри экосистемы и тем самым носить эпизодический характер, влияя лишь на проявление профессиональной надежности, при этом сам специалист может оставаться достаточно надежным. Совместно с экологическим подходом в психологии рассматривается такое понятие как устойчивое развитие, которое вобрало в себя необходимый механизм для общества, благодаря которому потребности человека удовлетворяются, не лишая будущие поколения того же.

При этом устойчивое развитие, которое рассматривается порой в совокупности с экологическим подходом, в большей степени применимо к экстремальным видам профессий. К примеру, сотрудники атомной электростанции выполняют должностные обязанности строго по инструкции, поэтому показателями профессиональной надежности строятся на регламентах работы и требуют отлаженности действий всей команды. Тогда как в юридической деятельности больший акцент ставится не только на знании законов и умении их применять, но и каким способом будет достигнут необходимый результат и какова «цена» выполненной деятельности, что подразумевает оценку уровня затрат функциональных и психологических резервов на выполнение деятельности, при этом важно всегда учитывать баланс между всеми системами (макро-, микро-, мезо, экзо- системами). В данном случае возможно говорить о том, что субъект профессиональной деятельности оказывается внутри взаимосвязанных социальных пространств, которые влияют на нас косвенно или напрямую, как и индивидуальный опыт конкретного работника влияет на всю организацию в целом, так и на коллектив [114].

Чувство так называемого социального отчуждения или снижение сплоченности коллектива повышает вероятность профессиональных ошибок и указывает на то, что эффективность деятельности зависит от уровня сплоченности внутри всей организации [160].

Перед сотрудниками организации стоит задача достижения баланса между собственным развитием и возможностями социального пространства [122]. Экологический подход в единстве с концепцией построения социальных пространств позволяет взглянуть на профессиональную надежность сотрудника с точки зрения многогранности (анализируются возможности повышения качества взаимосвязи между организацией, сотрудниками и клиентами).

Классификацию профессиональной надежности возможно выделить по:

1. Наличие или отсутствию минимальных требований к сотруднику: либо надежный, либо ненадежный. Согласно истории рассмотрения дефиниции надежность – изначально к персоналу применялись только минимальные требования.

2. Степени соответствия сотрудником определенному уровню профессиональной надежности: средний, выше среднего, ниже среднего.

В процессе данного исследования был выявлен третий критерий: профессиональная надежность сотрудника зависит от совокупного развития показателей и возможности их проявления. При этом показатели определяются исходя из специфики профессиональной деятельности, структуры построения места (организация, предприятие, учреждение), где работает сотрудник и то каким образом выстроены взаимосвязи между социальными пространствами.

Риски снижения профессиональной надежности работника появляются в тех случаях, когда субъект профессиональной деятельности по каким-то причинам перестает соответствовать требованиям занимаемой должности (данное обстоятельство выявляется за счёт созданных метрик организации, будь то KRI - «ключевые показатели эффективности» или OKR – «цели и ключевые результаты»). Длительность несоответствия может быть кратковременной или пролонгированной. И в том, и в другом случае причинами могут быть: ухудшение

условий труда (давление от руководства или наличие пролонгированного повышенного стресса, обустроенное рабочее место с нарушением норм труда, задержки зарплаты, нарушение договоренностей), наличие напряженной ситуации во взаимоотношениях с руководством или коллективом (мезосистема), снижение качества предоставляемых услуг (невозможность работать «как раньше» из-за изменений в макросистеме), изменения в семейных взаимоотношениях (микросистема), влияние экзосистемы, внутренние изменения (снижение личностных показателей профессиональной надежности из-за отсутствующей стратегии реализации потребности в саморазвитии, сниженной потребности в достижении цели, снижению осознанности действий и поведения).

Использование множественного регрессионного анализа для моделирования профессиональной надежности обусловлено рядом причин. Профессиональная надежность является динамическим свойством, которое определяется не одним, а несколькими показателями. Множественный регрессионный анализ позволяет одновременно учитывать влияние нескольких независимых переменных на зависимую, что позволяет более полно отражать сложные взаимосвязи между ними, в том числе позволяет определять, какие из рассматриваемых факторов имеют статистически значимое влияние на профессиональную надежность, за счёт формирования замкнутой модели. В замкнутой модели изменения значений переменных во времени определяются внутренним взаимодействием самих переменных. Это дает возможность выделить ключевые показатели, на которые следует обратить внимание. В зависимости от исследовательских целей можно выбрать любой из показателей профессиональной надежности в качестве зависимой переменной. Это позволяет исследовать, как различные показатели (независимые переменные) влияют на конкретный показатель надежности, и, при необходимости, менять фокус исследования. Путем изменения зависимости (переключения ролей зависимой и независимой переменной) появляется возможность определить, какие факторы являются наиболее значимыми для различных аспектов профессиональной надежности. Это дает возможность более гибко подходить к интерпретации результатов и их дальнейшему применению.

Рассмотрение каждого показателя профессиональной надежности поочередно как зависимой переменной позволяет проверить устойчивость модели и её предсказательную способность. Это важно для точной оценки значимости каждого элемента в системе.

В связи с чем использование множественной регрессии не только позволяет более детально исследовать сложные взаимосвязи между показателями профессиональной надежности, но и обеспечивает гибкость в исследовательском дизайне, позволяя адаптировать анализ под конкретные вопросы и задачи исследования. Это способствует более глубокому пониманию того, как различные факторы взаимодействуют и комбинируются.

В первую очередь, для проведения регрессионного анализа, переименовываются показатели для анализа в программе R. Факторы «Интроверсия или экстраверсия», «дружелюбие или антагонизм», «добросовестность или проблемы с целеполаганием», «Нейротизм или эмоциональная стабильность», «закрытость опыту или закрытость опыту», а также «Пол» принимают только два значения, поэтому в анализе они будут являться фиктивными переменными (принимать значение 0 или 1).

Корреляционная матрица рассчитана на основе языка программирования R: результатом является выявление степени линейной взаимосвязи между набором случайных величин. Построенная корреляционная матрица отвечает требованиям: все диагональные элементы корреляционной матрицы равны 1, матрица симметрична.

В R-программировании корреляционная матрица может быть заполнена с помощью функции `cor` (для получения простой матрицы коэффициентов корреляции), которая имеет следующий синтаксис: Матрица корреляции — это квадратная таблица, которая показывает коэффициенты корреляции между переменными в наборе данных, предлагает быстрый способ понять силу линейных отношений, существующих между переменными в наборе данных; при этом сначала находится корреляция между значениями, не являющимися фиктивными (Рисунок 28).

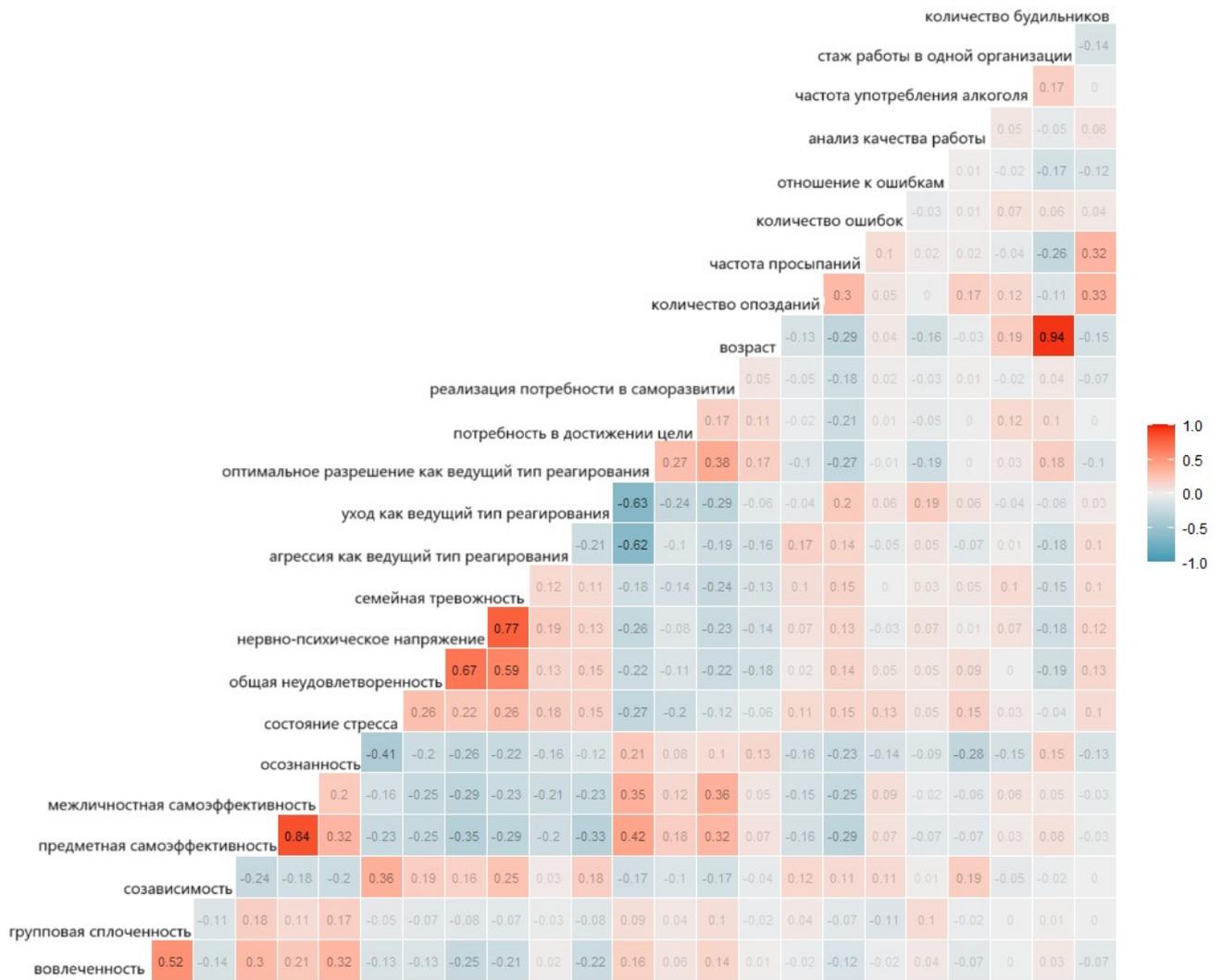


Рисунок 28. Матрица корреляции на основе диагностики показателей профессиональной надежности

Корреляция рассчитана по методу Пирсона. Отдельно представлена корреляция между факторами, которые не являются фиктивными (Рисунок 29).

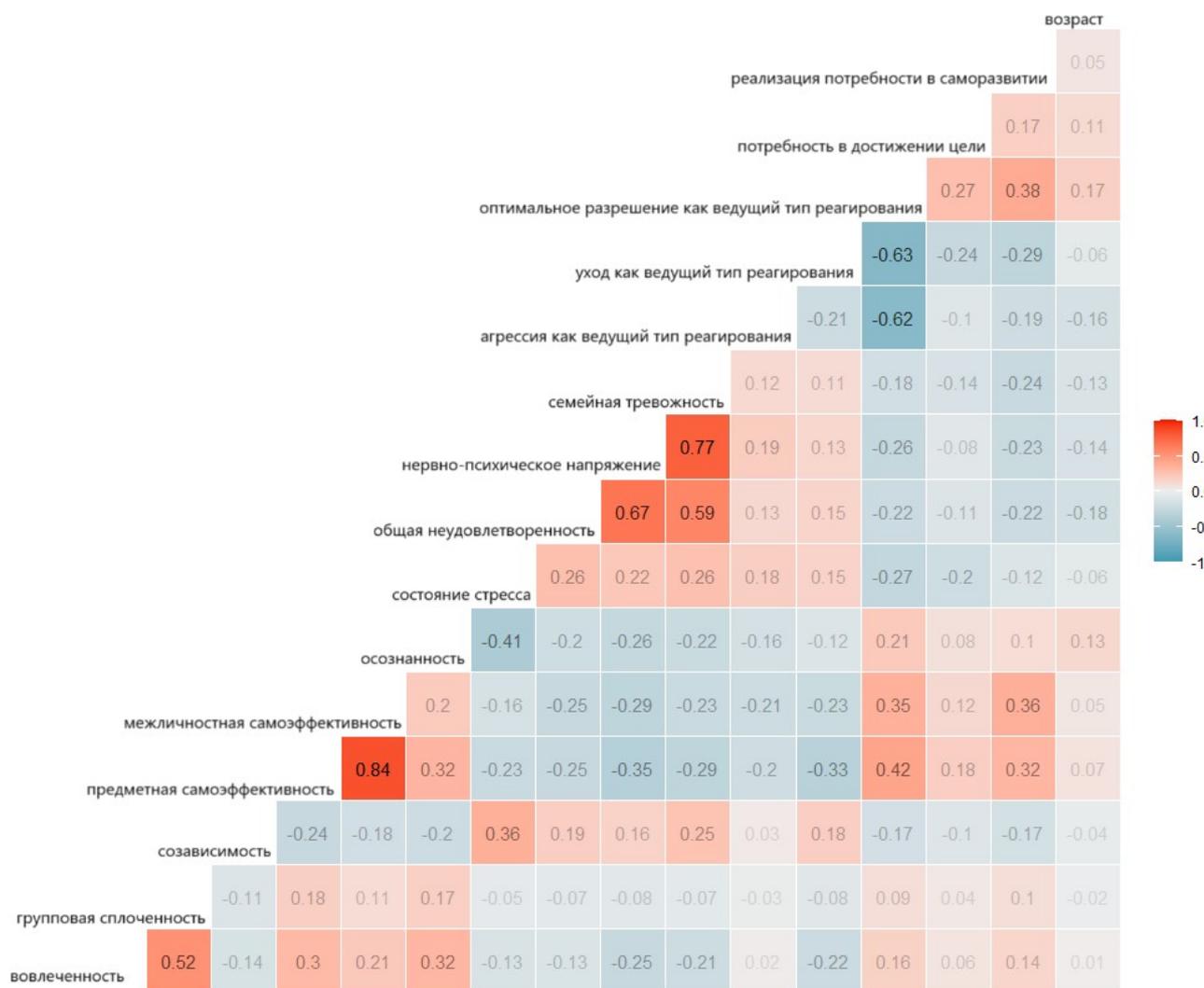


Рисунок 29. Корреляция без фиктивных факторов

Для оценки силы связи в теории корреляции применяется шкала английского статистика Чеддока: слабая — от 0,1 до 0,3; умеренная — от 0,3 до 0,5; заметная — от 0,5 до 0,7; высокая — от 0,7 до 0,9; весьма высокая (сильная) — от 0,9 до 1,0.

В анализе не учитывается корреляция между переменными (так как данные переменные являются шкалами одного теста): семейная тревожность и нервно-психическое напряжение, нервно-психическое напряжение и общая неудовлетворенность, семейная тревожность и общая неудовлетворенность, предметная самооффективность и межличностная самооффективность,

разрешение как тип реагирования и уход как тип реагирования, агрессия как тип реагирования и разрешение как тип реагирования.

Близкой к умеренной и умеренной корреляции оказалась взаимосвязь между:

- семейной тревожностью и предметной самооффективностью ($r=-0,29$; $p=1.307e-10$),

- состоянием стресса и созависимостью ($r=0,36$; $p<2.2e-16$),

- состоянием стресса и осознанным поведением ($r=-0,41$; $p<2.2e-16$),

- оптимальным разрешением как ведущим типом реагирования и реализации потребности в саморазвитии ($r=0,38$; $p<2.2e-16$),

- реализацией потребности в саморазвитии и уход как ведущий тип реагирования ($r=-0,29$; $p=3.539e-11$),

- реализацией потребности в саморазвитии и самооффективностью (предметной) ($r=0,32$; $p<2.2e-16$),

- вовлеченностью и осознанным поведением ($r=0,32$; $p<2.2e-16$),

- вовлеченностью и созависимостью ($r=0,30$; $p<2.2e-16$),

- предметной самооффективностью и осознанным поведением ($r=0,32$; $p<2.2e-16$).

Полученные данные отражают наличие влияния внешних обстоятельств или согласно теории У. Бронфенбреннера – социальных пространств. В целом можно говорить о том, что на формирование ведущего типа реагирования в конфликтных (напряженных) ситуациях влияет уровень самооффективности, наличие реализации в саморазвитии. Согласно проведенному анализу видно, что семейная тревожность отрицательно повлияет на предметную самооффективность при ряде дополнительных условий и напротив реализацией потребности в саморазвитии повышает уровень предметной самооффективности. К примеру, существует положительная корреляция между самооффективностью и осознанностью, то есть чем выше осознанность, тем может быть выше самооффективность, тогда как одновременно с данным влиянием может быть рассмотрено обстоятельство, что работник за счёт наличия неосознаваемой семейной тревожности или общей

неудовлетворенности может снизить уровень самоофективности, влияя на качество деятельности и профессиональную надежность. Интерес представляет тот факт, что повышение уровня стресса повышает вероятность появления или укрепления созависимого состояния, при этом стресс отрицательно влияет на осознанное поведение. В конфликтной ситуации сотрудник стремится к оптимальному разрешению в большей степени, если удовлетворяется потребность в самореализации, в случае отсутствия потребности в самореализации – увеличивается вероятность выбора ухода в качестве ведущего типа реагирования.

На уровне умеренной корреляции чаще всего наблюдается взаимосвязь с таким показателем профессиональной надежности как предметная и межличностная самоофективность.

Заметная корреляция выявлена между вовлеченностью и групповой сплоченностью ($r=0,52$; $p<2.2e-16$).

Высокая степень корреляции наблюдается между такими показателями как:

- возраст и общий стаж работы ($r=0,92$; $p<2.2e-16$),
- общий стаж работы и продолжительность работы в одной организации ($r=0,71$; $p<2.2e-16$),
- продолжительность работы в одной организации и возраст ($r=0,694$ $p<2.2e-16$).

Полученные результаты учитываются при построении модели (показатели с высокой степенью корреляции исключены из модели).

Регрессионный анализ проводится поочередно для каждого из показателей профессиональной надежности (в качестве зависимой переменной).

Регрессионный анализ - это группа статистических процессов, которые используются в программировании на языке R и статистике для определения связи между различными переменными в наборе данных. Он помогает понять, как изменяются зависимые переменные при изменении одной или нескольких независимых переменных. Регрессионный анализ особенно полезен для определения взаимосвязи между зависимыми и независимыми переменными в наборе данных. В исследованиях часто используется множественная линейная

регрессия, которая является наиболее распространенной формой линейной регрессии. Она описывает, как одна переменная отклика (зависимая переменная) линейно зависит от нескольких предикторов (независимых переменных). Множественная линейная регрессия позволяет строить регрессионные модели и прогнозировать значения в зависимости от изменения одной или нескольких независимых переменных. При анализе регрессии используются критерий estimate, который указывает на важность показателей в модели, раскрывая степень их влияния на профессиональную надежность. Регрессионный анализ - это инструмент, который позволяет исследователям определить взаимосвязи между переменными в наборе данных. Множественная линейная регрессия является наиболее распространенной формой регрессионного анализа и позволяет строить модели и прогнозировать значения.

Важно отметить, что выбор конкретной зависимой переменной оказывает влияние на состав показателей, на основе взаимодействия которых возможно создать прогноз по проявлению профессиональной надежности сотрудника. В данном случае зависимая переменная представляет собой показатель, описывающий процессы, которые мы пытаемся предсказать или понять. Тогда как независимые переменные — это переменные, используемые для моделирования или прогнозирования значений зависимых переменных. При этом коэффициент детерминации (R^2) рассматривается в качестве основного показателя, отражающего меру качества регрессионной модели, описывающей связь между зависимой и независимыми переменными моделями. По своей значимости коэффициент детерминации сопоставим со значениями коэффициента корреляции: до 30% коэффициент детерминации отсутствует, от 30% до 50% умеренный, от 50 до 70% заметный, от 70% до 90% высокий, от 90% до 100% весьма высокий. В случае, если коэффициент детерминации не выявлен – стоит говорить о том, что найдено недостаточное количество независимых переменных для понимания зависимой переменной.

Построим регрессию для состояния стресса, которая отображена в Таблице 7 в развернутом виде.

Таблица 7. Регрессионный анализ состояния стресса

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Error | t-value | Pr(> t) |
|---|----------|-----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 11,16 | 4,93 | 2,26 | 0,05 |
| Вовлеченность | 0,02 | 0,04 | 0,54 | 0,59 |
| Групповая сплочённость | 0,03 | 0,03 | 1,31 | 0,19 |
| Созависимость | 0,07 | 0,01 | 6,01 | 0,001 |
| Предметная самоэффективность | 0,26 | 0,01 | 4,07 | 0,001 |
| Межличностная самоэффективность | -0,03 | 0,01 | -3,73 | 0,001 |
| Осознанное поведение | -0,05 | 0,01 | -7,11 | 0,001 |
| Интроверсия | 0,01 | 0,16 | 0,04 | 0,97 |
| Антагонизм | 0,4 | 0,21 | 1,91 | 0,06 |
| Проблемы с целеполаганием | 0,15 | 0,17 | 0,9 | 0,37 |
| Эмоциональная стабильность | -0,19 | 0,16 | -1,22 | 0,22 |
| закрытость опыту | -,013 | 0,16 | -0,83 | 0,41 |
| Общая неудовлетворенность | 0,06 | 0,02 | 2,64 | 0,01 |
| Нервно-психическое напряжение | -0,04 | 0,04 | -1,1 | 0,27 |
| Семейная тревожность | 0,03 | 0,03 | 1,27 | 0,21 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | -0,41 | 0,34 | -1,22 | 0,22 |
| Уход как ведущий тип реагирования | -0,47 | 0,34 | -1,38 | 0,17 |
| Оптимальное разрешение как ведущий тип реагирования | -0,54 | 0,33 | -1,59 | 0,11 |
| Потребность в достижении цели | -,008 | 0,03 | -2,62 | 0,01 |
| Реализация потребности в саморазвитии | 0,01 | 0,01 | 1,56 | 0,12 |
| Общий стаж работы | 0,03 | 0,02 | 1,46 | 0,15 |
| Возраст | -0,02 | 0,02 | -0,99 | 0,32 |
| Стаж работы в одной компании | 0,00 | 0,02 | 0,18 | 0,87 |
| Пол | 0,11 | 0,15 | 0,72 | 0,47 |

Постепенно необходимо убирать незначимые показатели профессиональной надежности (Таблица 8), при этом коэффициент детерминации 31%. Обоснование значений таблицы: Свободный коэффициент (точка пересечения) в регрессионной модели — это среднее значение переменной отклика, когда все переменные-предикторы в модели равны нулю; термин «estimate» (оценка) используется для

обозначения оценок параметров модели, таких как коэффициенты регрессии, данные оценки представляют собой количественные значения, которые показывают, насколько сильно и в каком направлении независимые переменные влияют на зависимую переменную; std. error - стандартная ошибка регрессии, обозначающая среднее расстояние, на которое наблюдаемые значения отклоняются от линии регрессии (выражает степень неопределённости в точности прогнозируемых значений зависимой переменной); t-value (t-значение) - проверяет, существует ли статистически значимая связь между предикторной переменной и переменной ответа; $Pr(>|t|)$ — это значение p, связанное со значением t, если p-значение меньше определённого уровня значимости (например, $\alpha = 0,05$), то говорят, что переменная-предиктор имеет статистически значимую связь с переменной отклика в модели.

Таблица 8. Результат сокращения незначимых показателей в регрессионном анализе состояния стресса

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Свободный коэффициент | 5,53 | 0,68 | 8,08 | 0,001 |
| Наличие созависимости | 0,07 | 0,01 | 6,2 | 0,001 |
| Предметная самооэффективность | 0,03 | 0,01 | 4,02 | 0,001 |
| Межличностная самооэффективность | -0,03 | 0,01 | -3,9 | 0,001 |
| Осознанное поведение | -0,05 | 0,00 | 7,43 | 0,001 |
| Антагонизм | 0,35 | 0,2 | 1,73 | 0,1 |
| Общая неудовлетворенность | 0,05 | 0,02 | 3,34 | 0,01 |
| Оптимальное разрешение как тип реагирования | -0,08 | 0,03 | -2,56 | 0,05 |
| Потребность в достижении цели | -0,09 | 0,03 | -2,84 | 0,05 |
| Общий стаж работы | 0,01 | 0,00 | 1,85 | 0,1 |

Так как предметная деятельность и межличностное общение коррелируют между собой, будем убирать по очереди то один, то другой фактор. При этом факторы поодиночке являются незначимыми. Итоговая модель представлена в Таблице 9.

Состояние стресса зависит от следующих показателей: созависимость, осознанность (внимательность), общей неудовлетворенности, оптимального разрешения как ведущего типа реагирования, потребность в достижении цели. Коэффициент детерминации составляет 30%.

На примере анализа и сокращения коррелирующих между друг другом показателей возможно проследить основной механизм построения регрессионной модели. Далее будут представлены уже итоговые модели профессиональной надежности специалистов юридической сферы.

Таблица 9. Итоговый регрессионный анализ состояния стресса

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Свободный коэффициент | 5,53 | 0,68 | 8,08 | 0,001 |
| Наличие созависимости | 0,07 | 0,01 | 6,2 | 0,001 |
| Осознанное поведение | -0,05 | 0,00 | 7,43 | 0,001 |
| Общая неудовлетворенность | 0,05 | 0,02 | 3,34 | 0,001 |
| Оптимальное разрешение как тип реагирования | -0,09 | 0,03 | -2,56 | 0,05 |
| Потребность в достижении цели | -0,09 | 0,03 | -2,84 | 0,01 |

Потребность в достижении цели (Таблица 11) зависит от состояния стресса, преобладание проблем с целеполаганием над добросовестностью, ведущего типа реагирования (избегание конфликта). Данная регрессионная модель имеет коэффициент детерминации – 11%.

Таблица 10. Регрессионный анализ потребности в достижении цели

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Свободный коэффициент | 13,86 | 0,31 | 44,09 | 0,001 |
| Состояние стресса | -0,19 | 0,05 | -3,39 | 0,001 |
| Проблемы с целеполаганием | 0,58 | 0,23 | 2,53 | 0,05 |
| Уход как тип реагирования | -0,28 | 0,06 | -4,9 | 0,001 |

Реализация потребности в саморазвитии (Таблица 12) зависит от самоэффективности в области предметной деятельности, преобладание антагонизма над дружелюбием, семейной тревожности, агрессии как ведущего типа реагирования, ухода как ведущего типа реагирования. Коэффициент детерминации полученной регрессионной модели составляет 20%.

Таблица 11. Регрессионный анализ реализации потребности в саморазвитии

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 70,54 | 1,63 | 43,22 | 0,001 |
| Предметная самоэффективность | -0,04 | 0,02 | -2,55 | 0,05 |
| Антагонизм | 3,50 | 1,34 | 2,6 | 0,01 |
| Семейная тревожность | -0,36 | 0,1 | -3,74 | 0,001 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | -1,38 | 0,28 | -4,93 | 0,001 |
| Уход как тип реагирования | -1,89 | 0,27 | -6,88 | 0,001 |

Согласно Таблице 12 R^2 составляет 41%, что немного ниже, чем в изначальной модели. Однако его снижение, вероятно, обусловлено уменьшением количества факторов более чем в 2 раза.

На уровень вовлеченности влияют показатели: групповая сплоченность, межличностная самоэффективность, осознанность, семейная тревожность, агрессия и уход как ведущий тип реагирования.

Таблица 12. Регрессионный анализ вовлеченности

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 0,90 | 0,63 | 1,43 | 0,15 |
| Групповая сплоченность | 0,33 | 0,03 | 12,83 | 0,001 |
| Межличностная самоэффективность | -0,03 | 0,01 | -6,30 | 0,001 |
| Осознанное поведение | 0,03 | 0,01 | 3,4 | 0,001 |
| Семейная тревожность | -0,04 | 0,02 | -2,41 | 0,05 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | 0,15 | 0,05 | 3,13 | 0,01 |
| Уход как тип реагирования | -0,1 | 0,05 | -2,10 | 0,05 |

Групповая сплоченность (Таблица 13) связана с показателями: вовлеченность, нервно-психическое напряжение, преобладание интроверсии и проблем с целеполаганием, закрытости опыту. Коэффициент детерминации – 33%.

Таблица 13. Регрессионный анализ групповой сплоченности

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 0,76 | 8,74 | 0,08 | 0,93 |
| Уровень вовлеченности | 0,73 | 0,06 | 12,23 | 0,001 |
| Интроверсия | 0,57 | 0,29 | 1,98 | 0,05 |
| Добросовестность | -0,68 | 0,3 | -2,27 | 0,05 |
| закрытость опыту | -0,66 | 0,3 | -2,34 | 0,05 |
| Нервно-психическое напряжение | 0,14 | 0,06 | 2,29 | 0,05 |

Таблица 14. Регрессионный анализ созависимого состояния

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 30,03 | 18,17 | 1,65 | 0,09 |
| Состояние стресса | 0,97 | 0,16 | 6,01 | 0,001 |
| Семейная тревожность | 0,27 | 0,08 | 3,23 | 0,01 |

Созависимость (Таблица 14) взаимосвязана с повышенным состоянием стресса и семейной тревожностью. Данный показатель, как и уровень групповой сплоченности является вспомогательным для разработки модели. Важно отметить, что при повышении созависимости необходимо обратить внимание на продолжительность стресса, а также на наличие или отсутствие семейной тревожности. Коэффициент детерминации – 21%.

На предметную самооффективность (Таблица 15) влияют вовлеченность, реализация потребности в саморазвитии, состояние стресса, осознанность, преобладание антагонизма над дружелюбием и закрытости опыту над интуицией, нервно-психическое напряжение, агрессия и уход как ведущий тип реагирования. Самооффективность снижается от повышенной реализации потребности в саморазвитии. Коэффициент детерминации 38%.

Таблица 15. Регрессионный анализ самооффективности в предметной области

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Свободный коэффициент | 12,94 | 10,48 | 1,23 | 0,22 |
| Уровень вовлеченности | -2,64 | 0,47 | -5,59 | 0,001 |
| Реализация потребности в саморазвитии | -0,23 | 0,1 | -2,39 | 0,05 |
| Состояние стресса | 1,49 | 0,61 | 2,45 | 0,05 |
| Осознанное поведение | -0,41 | 0,11 | -3,84 | 0,001 |
| Антагонизм | 8,6 | 2,95 | 2,92 | 0,01 |
| Нервно-психическое напряжение | 1,17 | 0,31 | 3,81 | 0,001 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | 3,45 | 0,62 | 5,58 | 0,001 |
| Уход как тип реагирования | 2,16 | 0,63 | 3,44 | 0,001 |

Таблица 16. Регрессионный анализ самооффективности в межличностных взаимоотношениях

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|-----------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Свободный коэффициент | -4,22 | 7,55 | -0,56 | 0,58 |
| Уровень вовлеченности | -2,48 | 0,44 | -5,56 | 0,001 |
| Осознанное поведение | -0,39 | 0,08 | -4,7 | 0,001 |
| Антагонизм | 8,51 | 2,4 | 3,54 | 0,001 |
| Нервно-психическое напряжение | 1,12 | 0,25 | 4,48 | 0,001 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | 3,15 | 0,49 | 6,48 | 0,001 |
| Уход как тип реагирования | 1,79 | 0,49 | 3,69 | 0,001 |

Коэффициент детерминации зависимой переменной межличностной самооффективности (Таблица 16) составляет 38% и объясняется за счёт независимых переменных: вовлеченность, осознанность, антагонизм преобладает над дружелюбием, нервно-психическое напряжение, агрессия и уход как ведущий тип реагирования.

После преобразований получили, что на уровень осознанности (внимательности) (Таблица 17) положительно влияют: уровень вовлеченности, эмоциональная стабильность и самое продолжительное время работы в одной

организации. Отрицательное влияние оказывают межличностные коммуникации и уровень стресса. Коэффициент детерминации 31%.

Таблица 17. Регрессионный анализ осознанного поведения

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|---|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 53,36 | 1,68 | 31,76 | 0,001 |
| Межличностная самооффективность | -0,12 | 0,02 | -5,91 | 0,001 |
| Уровень вовлеченности | 0,82 | 0,19 | 4,13 | 0,001 |
| Состояние стресса | -1,85 | 0,22 | -8,09 | 0,001 |
| Эмоциональная стабильность | 2,06 | 0,88 | 2,36 | 0,05 |
| Продолжительность работы в одной компании | 0,22 | 0,06 | 3,4 | 0,001 |

Таблица 18. Регрессионный анализ общей неудовлетворенности

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 0,34 | 0,49 | 0,68 | 0,49 |
| Состояние стресса | 0,26 | 0,09 | 2,86 | 0,01 |
| Добросовестность или проблемы с целеполаганием | 1,19 | 0,37 | 3,25 | 0,01 |
| Семейная тревожность | 0,49 | 0,03 | 14,12 | < 0,001 |
| Общий стаж работы | -0,04 | 0,02 | -2,57 | 0,05 |

На общую неудовлетворенность (Таблица 18) оказывают влияние с положительным знаком уровень стресса, добросовестность, семейная тревожность, уход как тип реагирования, отрицательное влияние оказывает стаж работы. Коэффициент детерминации 39%.

Преобразованная регрессия наличия нервно-психического напряжения в семье (Таблица 19) имеет коэффициент детерминации 53%. Нервно-психическое напряжение положительно зависит от агрессии как типа реагирования, общей неудовлетворенности, межличностной самооффективности, групповой сплоченности, преобладания дружелюбия и проблем с целеполаганием. Отрицательное влияние оказывает уровень вовлеченности.

Таблица 19. Регрессионный анализ состояния нервно-психического напряжения

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 1,63 | 0,57 | 2,88 | 0,01 |
| Межличностная самооффективность | 0,02 | 0,01 | 3,69 | 0,001 |
| Групповая сплоченность | 0,09 | 0,04 | 2,28 | 0,05 |
| Уровень вовлеченности | -0,22 | 0,06 | -3,59 | 0,001 |
| Антагонизм | 0,7 | 0,33 | 2,15 | 0,05 |
| Добросовестность | 1,11 | 0,26 | 4,31 | 0,001 |

Уровень семейной тревожности (Таблица 20) увеличивается за счёт созависимости и уменьшается с увеличением уровня вовлеченности и реализации потребности в саморазвитии. Коэффициент детерминации 38%.

Таблица 20. Регрессионный анализ состояния семейной тревожности

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 5,92 | 1,39 | 4,25 | 0,001 |
| Общая неудовлетворенность | 0,58 | 0,04 | 14,54 | < 0,001 |
| Наличие созависимости | 0,09 | 0,03 | 3,2 | 0,01 |
| Вовлеченность | -0,24 | 0,08 | -3,11 | 0,01 |
| Реализация потребности в саморазвитии | -0,04 | 0,02 | -2,27 | 0,05 |

Таблица 21. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (агрессия)

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 6,18 | 0,65 | 9,46 | 0,001 |
| Межличностная самооффективность | 0,02 | 0,00 | 6,96 | 0,001 |
| Вовлеченность | 0,08 | 0,03 | 2,5 | 0,05 |
| Реализация потребности в саморазвитии | -0,03 | 0,01 | -5,14 | 0,001 |
| Потребность в достижении цели | -0,06 | 0,03 | -1,97 | 0,05 |
| Состояние стресса | 0,13 | 0,04 | 3,18 | 0,01 |
| Закрытость опыту | -0,35 | 0,15 | -2,28 | 0,05 |
| Уход как тип реагирования | -0,34 | 0,04 | -7,98 | 0,001 |
| Общий стаж работы | -0,2 | 0,01 | -3,27 | 0,01 |

Зависимая переменная агрессия как ведущий тип реагирования (Таблица 21) имеет сильную взаимосвязь с показателем «разрешение как тип реагирования», поэтому после исключения последнего R^2 сразу снизился до 27%. Проявление агрессия как типа реагирования зависит от межличностной самооффективности, вовлеченности, реализации потребности в саморазвитии, потребности в достижении цели, состояния стресса, преобладанием закрытости опыта над открытостью, отсутствия потребности уйти от разрешения конфликтной ситуации.

Таблица 22. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (ухода)

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 8,3 | 0,59 | 13,94 | 0,001 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | -0,33 | 0,04 | -7,87 | 0,001 |
| Межличностная самооффективность | 0,01 | 0,00 | 3,65 | 0,001 |
| Вовлеченность | -0,7 | 0,03 | -2,02 | 0,05 |
| Реализация потребности в саморазвитии | -0,04 | 0,01 | -6,62 | 0,001 |
| Потребность в достижении цели | -0,14 | 0,03 | -4,48 | 0,001 |
| Состояние стресса | 0,09 | 0,04 | 2,35 | 0,05 |
| Закрытость опыту | 0,41 | 0,15 | 2,63 | 0,01 |

Потребность в уходе от разрешения конфликтных ситуаций (Таблица 22) зависит от таких показателей как: отсутствие агрессивной реакции, межличностная самооффективность, вовлеченность, реализация потребности в саморазвитии, потребность в достижении цели, состояние стресса, преобладание закрытости опыту. Регрессионный анализ ухода от разрешения конфликтных (нестандартных) ситуаций (коэффициент детерминации 27%).

В целом на вероятность того, что сотрудник выберет поиск оптимального разрешения конфликтной ситуации (Таблица 23) вместо ухода или агрессии влияет: сниженная межличностная самооффективность, реализация потребности в саморазвитии, потребность в достижении цели, пониженное состояние стресса,

продолжительность работы в одной организации. Коэффициент детерминации составляет 31%.

Таблица 23. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (оптимальное разрешение)

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 3,15 | 0,65 | 4,82 | 0,001 |
| Межличностная самооффективность | -0,08 | 0,00 | -7,18 | 0,001 |
| Реализация потребности в саморазвитии | 0,05 | 0,01 | 7,13 | 0,001 |
| Уровень вовлеченности | 0,15 | 0,04 | 3,97 | 0,001 |
| Состояние стресса | -0,16 | 0,05 | -3,26 | 0,01 |
| Стаж работы в одной организации | 0,04 | 0,01 | 2,66 | 0,01 |

На основе регрессионного анализа наблюдается влияние некоторых шкал ТИРІ на зависимые переменные:

- Регрессионный анализ на основе реализации потребности в саморазвитии (объясняющая сила 20%) взаимосвязана с логическим типом.

- Регрессионный анализ межличностной (38%) и предметной (38%) самооффективности зависит фактически в равной степени от последовательности в действиях (антагонизм).

- Нервно-психическое напряжение (53%) положительно зависит от агрессии как типа реагирования, общей неудовлетворенности, межличностной самооффективности, групповой сплоченности, преобладание антагонизма над дружелюбием и проблем с целеполаганием над добросовестностью. Отрицательное влияние оказывает уровень вовлеченности.

- На снижение общей неудовлетворенности (39%) оказывают влияние снижение уровня стресса, семейной тревожности, проблемы с целеполаганием.

- Регрессионный анализ на основе показателя «уход как тип реагирования» (27%) может быть спровоцирован за счёт сниженного проявления агрессивной реакции на конфликт и закрытости опыту (закрытость опыту). Снижению агрессивного реагирования (27%) способствует преобладание закрытости опыту.

В том числе рассмотрим регрессионный анализ на основе данных, взятых из анкетирования специалистов юридической сферы. Особый интерес представляют показатели: количество опозданий, количество ошибок, отношение к ошибкам, анализ качества работы, общий стаж работы в одной компании.

Таблица 24. Регрессионный анализ переменной количество опозданий

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 6,71 | 3,15 | 2,13 | 0,05 |
| Осознанное поведение | -0,1 | 0,01 | -2,25 | 0,02 |
| Эмоциональная стабильность | -0,2 | 0,09 | -2,035 | 0,05 |
| Возраст | -0,02 | 0,1 | -2,36 | 0,05 |

Регрессионная модель объясняет 7% (Таблица 24) вариации переменной «количество опозданий». P-value меньше 0,05, поэтому нулевая гипотеза отклоняется, коэффициент детерминации значим.

Значимыми факторами на уровне 0,05 в модели являются: внимательность, эмоциональная стабильность, возраст, - и оказывают отрицательное влияние на количество опозданий.

Объясняющая сила данной модели 5% (Таблица 25). Значимыми факторами являются: уровень групповой сплоченности, внимательность – оказывают отрицательное влияние на количество ошибок.

Таблица 25. Регрессионный анализ переменной количество ошибок

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 2,98 | 3,39 | 0,88 | 0,38 |
| Групповая сплоченность | -0,04 | 0,01 | -2,57 | 0,05 |
| Осознанное поведение | -0,01 | 0,09 | -2,82 | 0,01 |
| Проблемы с целеполаганием | -0,24 | 0,12 | -2,05 | 0,05 |

| | | | | |
|-----|------|------|------|------|
| Пол | 0,22 | 0,11 | 2,08 | 0,05 |
|-----|------|------|------|------|

Модель имеет объясняющую силу 6,5% (Таблица 26). Значимыми факторами являются эмоциональная стабильность и возраст.

Таблица 26. Регрессионный анализ переменной отношение к ошибкам

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 1,91 | 2,21 | 0,86 | 0,38 |
| Эмоциональная стабильность | 0,14 | 0,07 | 2,04 | 0,05 |
| Возраст | -0,01 | 0,00 | -2,75 | 0,01 |

Таблица 27. Регрессионный анализ переменной анализ качества работы

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | Pr(> t) |
|--|----------|----------|---------|----------|
| Свободный коэффициент | 3,71 | 0,23 | 16,11 | 0,001 |
| Наличие созависимости | 0,02 | 0,00 | 3,11 | 0,01 |
| Осознанное поведение | -0,02 | 0,00 | -6,083 | 0,001 |
| Агрессия как ведущий тип реагирования | -0,04 | 0,02 | -2,71 | 0,01 |

Полученная модель имеет объясняющую силу 10% (Таблица 27). Остались два значимых фактора, оказывающих отрицательное влияние: внимательность и агрессия как тип реагирования.

На длительность стажа работы в одной организации (объясняющая сила 89%) оказывает комплексное влияние ряд показателей. Во-первых, нервно-психическое напряжение рассматривается как фактор, который негативно сказывается на продолжительности стажа. Высокий уровень нервно-психического напряжения может приводить к эмоциональному выгоранию, снижению мотивации и, как следствие, к частой смене места работы или снижению

устойчивости к длительным профессиональным обязательствам. Открытость опыту, представляющая собой одну из ключевых характеристик личности, также демонстрирует отрицательное влияние. Индивиды с высокой открытостью могут активно стремиться к новым впечатлениям и знаниям, что часто ведет к поиску более разнообразных возможностей вне текущей организации, в результате чего они могут демонстрировать меньшую преданность и приверженность своему месту работы. Третьим негативным аспектом является осознанность. Хотя осознанность обычно ассоциируется с высоким уровнем контроля над своими действиями и способностью к саморегуляции, в контексте длительности стажа в одной организации она может оказывать негативное влияние, если человек воспринимает свою работу как рутинную и не удовлетворяющую потребности в личностном и профессиональном росте. Экстраверсия, как четко выраженная социальная ориентация личности, также может выступать в качестве фактора, снижая длительность стажа. Экстраверты, стремящиеся к социализации и новым социальным взаимодействиям, могут проявлять склонность к смене рабочего окружения в поисках более динамичных и коммуникабельных сред. В то же время, состояние стресса демонстрирует положительное влияние на длительность стажа. Умеренное стрессовое напряжение может способствовать улучшению производительности и удовлетворенности работой, поскольку оно часто воспринимается как стимул для достижения поставленных целей и преодоления профессиональных трудностей. Это может укреплять приверженность работника к организации и способствовать увеличению его стажа. Влияние указанных факторов на длительность стажа в одной организации представляет собой сложное взаимодействие, где ключевые аспекты личностной и эмоциональной сферы необходимы для понимания динамики профессиональной надежности.

Таблица 28. Регрессионный анализ переменной стаж работы в одной компании

| Показатели профессиональной надежности | Estimate | Std.Err. | t-value | P < |
|--|----------|----------|---------|-------|
| Свободный коэффициент | -18,76 | 1,12 | -16,64 | 0,001 |

| | | | | |
|-------------------------------|-------|------|--------|-------|
| Интроверсия | -9,85 | 3,38 | -2,919 | 0,01 |
| Открытость опыту | -9,3 | 3,4 | -2,75 | 0,01 |
| Состояние стресса | 2,17 | 8,5 | 2,55 | 0,05 |
| Осознанность | -2,8 | 1,4 | 1,93 | 0,05 |
| Нервно-психическое напряжение | -2,08 | 7,5 | -2,78 | 0,01 |
| Возраст | 9,01 | 1,54 | 58,65 | 0,001 |

Определено, что согласно экопсихологическому подходу учитываются отдельные психические феномены, делается упор на взаимодействии субъекта с окружающей средой (В.И Панов). Выявлено, что становление профессиональной надежности рассматривается как системное, структурно-процессуальное единство всех социальных пространств, так как субъект профессиональной деятельности оказывается внутри взаимосвязанных социальных пространств, которые влияют на нас косвенно или напрямую, как и индивидуальный опыт конкретного работника влияет на всю организацию в целом, так и на коллектив. Показано, что профессиональная надежность специалиста юридической сферы зависит от совокупного развития показателей и возможности их проявления. Проведено корреляционное исследование между показателями профессиональной надежности и результатами анкетирования, которое показало наличие влияния внешних обстоятельств или согласно теории У. Бронфенбреннера – социальных пространств на показатели профессиональной надежности. Выявлено, что реализация потребности в саморазвитии является одним из способов достижения и поддержания профессиональной надежности путем поиска оптимального разрешения в конфликтных ситуациях и повышения предметной самооэффективности. Доказано, что состояние стресса снижает осознанное поведение, повышает вероятность появления созависимого состояния. Обнаружено, что вовлеченность повышает групповую сплоченность. Проведен множественный регрессионный анализ на основе показателей профессиональной надежности и анализа результатов анкетирования. Получено, что наибольшая объяснительная сила определена на основе таких независимых переменных, как: стаж работы в одной компании, нервно-психическое напряжение.

Выводы по главе 2

1. Деятельности специалистов юридической сферы отличается целым рядом специфических особенностей и проявляется в реализации нормативно правовой, психологической функции.

2. Представлена общая профессиограмма юриста, юрисконсульта с упором на личностный и профессиональный блок.

3. Основными типами ошибок, возникающих в профессиональной деятельности юриста: ошибки в профессиональной речи юриста [226]; правоинтерпретационные ошибки [149]; правотворческих ошибок (Т.Н. Москалькова) – в том числе раскрыты основные причины их возникновения [20].

4. На основе анализа экосистемного подхода, специфики деятельности специалистов юридической сферы обозначены показатели профессиональной надежности: наличие или отсутствие созависимости, социально-психологическое благополучие семьи, групповая сплоченность, вовлеченность, ведущий тип реагирования, потребность в достижении цели, самоэффективность, саморазвитие, состояние стресса, степень осознанности (внимательность), личностные характеристики (экстраверсия/интроверсия, антагонизм/дружелюбие, добросовестность/ проблемы с целеполаганием, эмоциональная стабильность/нейротизм, закрытость опыту/закрытость опыту). Наибольшее влияние на профессиональную надежность оказывают факторы, связанные с мезосистемой (организация) и экосистемой (внешняя среда), такие как вовлеченность и состояние стресса. Далее следуют личностные качества, семейное состояние и, наконец, добросовестность/проблемы с целеполаганием и антагонизм/дружелюбие.

5. К профессиональной деятельности специалистов юридической сферы (юристы) предъявляются определенные требования на уровне законов, должностных инструкций (зависит от организации), этическими принципами.

6. Учитывая особенности работы юристов в организациях разработана анкета, состоящая из 16 вопросов.

7. Чем продолжительнее опыт работы в одной организации, тем меньше сотрудник восприимчив к допущенным ошибкам.

8. Для специалистов юридической сферы характерно: отсутствие созависимости, отсутствие тревожности в семье, преобладание антагонизма над дружелюбием, удовлетворенность семейным состоянием, отсутствие нервно-психического напряжения, высокий уровень состояния стресса, средняя потребность в достижении цели, проблемы с целеполаганием, осознанность, интроверсия, активная реализации потребности в саморазвитии, закрытость опыту, ведущим типом реагирования на конфликтные ситуации является поиск оптимального разрешения конфликта, ниже нормы или в норме предметная самооффективность, эмоциональная стабильность или нейротизм (вариативный показатель), в норме межличностная самооффективность, невовлеченность, высокий уровень групповой сплоченности.

9. Присутствует значимая взаимосвязь между некоторыми показателями профессиональной надежности и вопросами разработанной анкеты.

10. Матрица корреляции на основе диагностики показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы отражает наличие специфической взаимосвязи между ними.

11. Выбор той или иной зависимой переменной влияет на состав показателей, на основе взаимовлияния которых возможно выстроить прогноз проявления профессиональной надежности сотрудника.

12. Найдено недостаточное количество независимых переменных для построения модели профессиональной надежности на основе зависимой переменной: потребности в достижении цели, реализации потребности в саморазвитии, созависимого состояния, ведущего типа реагирования (агрессия и уход).

13. Выявлены значимые коэффициенты детерминации на основе следующих зависимых переменных: состояние стресса, вовлеченность, предметная

самоэффективность, межличностная самоэффективность, нервно-психическое напряжение, семейная тревожность, осознанность, неудовлетворенность семейным состоянием, оптимальное разрешение конфликтных ситуаций.

ГЛАВА 3. ПОСТРОЕНИЕ МОДЕЛИ И ЕЁ НАГЛЯДНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

§3.1. Интерпретация модели профессиональной надежности специалистов юридической сферы

Профессиональная надежность сотрудников является ключевым фактором эффективности работы организаций. В условиях динамично меняющейся деловой среды, понимание факторов, влияющих на профессиональную надежность, приобретает особую значимость как для работников, так и для работодателей. Моделирование профессиональной надежности на основе множественного регрессионного анализа позволяет не только выявить взаимосвязи между различными аспектами профессиональной деятельности, но и разработать стратегии для улучшения психологического состояния сотрудников. Данная работа направлена на исследование факторов, влияющих на профессиональную надежность, таких как нервно-психическое напряжение, стаж работы, вовлеченность в деятельность и личностные характеристики специалистов. В ходе исследования были выявлены значимые показатели, способные адекватно предсказать уровень профессиональной надежности работников.

Ситуация социальной неопределенности, не только при выборе профессии, но и в случаях кризисов карьеры, может повлиять на уверенность в собственных силах, умении принимать решение. Адаптация к трудной ситуации зависит от сохранения способности субъекта взаимодействовать с социальными пространствами. «Построение проекта своего будущего, выделение отдельных и ближайших целей и средств их осуществления оказываются доступными далеко не каждому» [167, с. 230]. Решающим моментом при этом является анализ собственной ситуации и создание проекта ее преодоления.

Наличие цели делает систему объектом направленного действия, и эта направленность связана с разрешением актуальных противоречий. Таким образом проблемопорождающим противоречиям должны отвечать соответствующие

проблеморазрешающие цели [114]. Целевая направленность поведения системы - это стержневая системная закономерность, что, собственно, и делает совокупность элементов целостным организованным образованием, ориентированным на получение определенного результата. В соответствии с современными синергетическими представлениями цель можно трактовать в виде устойчивого целевого состояния аттрактора, который генерирует тенденции изменений или преобразований в системе, отвечающие прообразу (проекту) «потребного» будущего. Достижение целевого состояния, как представляется, связано с реализацией известной системной триады: цель, организация, функция. Организация здесь понимается как организационный процесс, включающий структурогенез и становление нового целевого функционирования глобальной социоэкосистемы. В результате успешного протекания организационного процесса должна возникнуть функция системы, то есть ее качественно новое свойство как целого, неразрывно связанного со средой своего обитания.

Моделирование профессиональной надежности на основе показателей дает возможность получить модель, которая учитывает системность данного свойства и дают возможность описать существенные показатели и взаимосвязи между ними. Построение модели профессиональной надежности происходит на основе множественного линейного регрессионного анализа и меняется при выборе зависимой переменной. Таким образом возможно получить количественное представление о силе взаимосвязи зависимой и независимыми переменными [213]. При проведенном анализе на основе множественной линейной регрессии учитывается: связанность по смыслу показателей профессиональной надежности, количество взятых переменных влияет на размер выборки, подсчет по результатам проведения диагностики являются корректными и не содержат ошибок, распределение значений независимой переменной близки к нормальному (при этом допустимы отклонения от нормальности), между независимыми переменными корреляция не выявлена, так как нежелательно брать во внимание предикаторы, совпадающие по смыслу [126]. Мету точности предсказаний возможно проанализировать за счёт уровня объясняющей силы (R^2) [91]. В

проведенном регрессионном анализе в качестве зависимых переменных выступают поочередно описанные показатели профессиональной надежности, а также происходит отсев несущественных предикторов.

Коэффициент детерминации R^2 является ключевым показателем в множественной регрессионной модели, который отражает долю дисперсии зависимой переменной, объясняемой независимыми переменными. Вот как был рассчитан этот коэффициент в контексте исследования профессиональной надежности:

1. Формирование множественной регрессионной модели. На начальном этапе для каждого из показателей профессиональной надежности была сформирована модель множественной регрессии, в которой зависимой переменной выступал один из показателей, а независимыми – остальные показатели.

2. Расчет R^2 . Коэффициент детерминации рассчитывался по стандартной формуле в программе R.

3. Подсчет остатков. Остатки для каждой модели рассчитывались как разность между фактическими значениями зависимости и значениями, предсказанными моделью. Эти остатки затем возводились в квадрат и складывались, что позволяло получить значение суммы квадратов остатков (разности между фактическими и предсказанными значениями зависимой переменной).

4. Общая сумма квадратов была рассчитана на основе фактических значений зависимой переменной. Для этого находилась разность между каждым фактическим значением и средним значением зависимой переменной, возводилась в квадрат и затем суммировалась.

5. Каждый из коэффициентов детерминации, рассчитанный для модели, позволил оценить, насколько хорошо каждое из предсказанных значений объясняет изменчивость зависимой переменной.

6. Результаты по коэффициентам детерминации для модели позволили произвести сравнение и определить, какие факторы наиболее существенно

вливают на профессиональную надежность, а также определить порядок значимости этих факторов.

Коэффициент детерминации R^2 для каждой модели профессиональной надежности был вычислен на основе анализа вариации независимых переменных, что позволило глубже понять их влияние на зависимые показатели.

Сравнение в отношении коэффициентов детерминации отражает насколько тот или иной показатель способен истолковать изменчивость проявления профессиональной надежности, с потенциальной возможностью их корректировки. Наибольшая объясняющая сила (первый уровень) принадлежит стажу работы в одной организации, а так же нервно-психическому напряжению. Примерно равные позиции (второй уровень) занимают вовлеченность, общая неудовлетворенность, самооффективность (предметная и межличностная), семейная тревожность. Третий уровень: выбор типа реагирования (уход, разрешение, агрессия), состояние стресса, осознанность. Завершающий уровень – это реализация потребности в саморазвитии, потребность в достижении цели, которые в силу своей незначимости не рассматриваются более подробно (Рисунок 30).

На основе исследований возможно сделать вывод, что чрезмерное нервно-психическое напряжение влияет на эффективность деятельности [238, 247, 269] и является основным фактором риска по отношению к проявлению сотрудником профессиональной надежности. По тестовой методике Э.Г. Эйдемиллера, В.В. Юстицкого нервно-психическому напряжению соответствуют пары выражений: напряженный – расслабленный, отдохнувший – усталый, беззаботный – озабоченный, свободный – занятый. Профилактические меры по снижению напряжения возможно выстроить на основе повышения удовлетворенности, вовлеченности в рабочий процесс, межличностной самооффективности (средний уровень).



Рисунок 30. Коэффициент детерминации по всем моделям профессиональной надежности

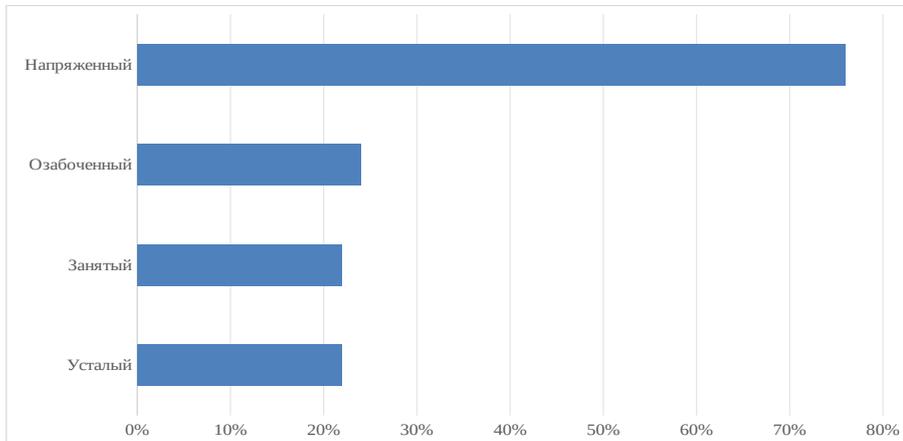


Рисунок 31. Ранжирование результатов теста Типовое семейное состояние (Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий) по шкале нервно-психическое напряжение

На рисунке 31 отображен выбор негативного определения состояний, а именно из пары «напряженный-расслабленный» по результатам анализа диагностики в 76% (379 респондентов) было выбрано «напряженный»; в паре «беззаботный-озабоченный» 122 респондента выбрали озабоченный (24%); 22% в

парах «свободный-занятый» и «отдохнувший – усталый», что составляет 108 и 111 респондентов соответственно.

Следующий этап анализа заключается в представлении модели в виде диаграмм на основе значения коэффициента (estimate), который в множественном регрессионном анализе служит для оценки влияния каждой независимой переменной (предиктора) на зависимую переменную. Значение коэффициента показывает, насколько сильное влияние оказывают предикторы на зависимую переменную, и позволяет определить направление этого влияния (положительное или отрицательное). Каждое значение коэффициента рассчитывается для каждого из независимых переменных в модели и помогает оценить степень их воздействия на зависимую переменную. Коэффициенты регрессии являются основным критерием для оценки значимости каждого предиктора и помогают понять, какие факторы существенно влияют на зависимую переменную в исследуемой модели. Для представления влияния каждой независимой переменной на зависимую переменную в процентах можно использовать стандартный метод вычисления процентного соотношения влияния независимых переменных на основе значений коэффициентов. После вычисления процентов для всех независимых переменных становится возможным получить представление о том, какую долю вклада в объяснение изменчивости зависимой переменной оказывает каждый из предикторов. Этот подход обеспечивает более детальное понимание влияния различных факторов на зависимую переменную и помогает в интерпретации результатов регрессионного анализа.

Полученные результаты исследования, представленные в модели профессиональной надежности (Рисунок 32), демонстрируют сложное взаимодействие различных показателей. Отрицательное влияние на продолжительность стажа в организации оказали следующие показатели:

1. Открытость опыту (26%). Этот фактор, характеризующий тенденцию индивидов к стремлению к новым впечатлениям и знаниям, продемонстрировал весомое негативное влияние на длительность стажа. В данном контексте высокие уровни открытости могут приводить к частой смене мест работы, так как такие

сотрудники могут быть менее привержены к одной организации, стремясь к разнообразию и новым вызовам.

2. Интроверсия (28%). Интроверсия оказалась значимым показателем, отрицательно влияющим на стаж работы. Сотрудники с ярко выраженной интровертной природой могут предпочитать менее динамичные и более предсказуемые рабочие среды. Однако изоляция и недостаток социального взаимодействия могут способствовать снижению уровня профессиональной удовлетворенности и, как следствие, к прекращению трудовой деятельности в одной организации. Экстраверты склонны к более частой смене организаций, чем интроверты, в связи с тем, что экстравертам требуется меньше времени на адаптацию на новом рабочем месте, в том числе за счёт новых социальных контактов часто повышается качество и эффективность деятельности [52].

3. Следующим показателем является нервно-психическое напряжение, связанное с семейным состоянием (8%), что отражено в теории У. Бронфенбреннера. Чем сильнее нервно-психическое напряжение в семье, тем больше вероятности, что сотрудник может уйти из организации по личным причинам, не зависящим от ситуации в самой компании. Согласно теории возможно развитие событий в двух направлениях: вовлеченность повышается и сотрудник прикладывает усилия, чтобы остаться в организации, либо появляется импульсивность в принятии решения и незначимое событие в компании может привести к желанию уволиться.

Позитивное влияние на длительность стажа в организации проявили следующие показатели:

1. Состояние стресса (6%). Умеренное состояние стресса, в отличие от нервно-психического напряжения, может выступать как фактора, способствующего повышению производительности и приверженности работника. Это указывает на то, что определенный уровень стресса может действовать как стимул, побуждающий работодателя достигать более высоких результатов и укреплять свою приверженность к компании.

2. Возраст (25%). Возраст также играет положительную роль в длительности стажа в одной организации. Более зрелые работники имеют больше опыта и, как правило, больше связаны с организацией, что способствует повышению их устойчивости на рабочем месте.

Результаты исследования подчеркивают многогранность показателей, влияющих на профессиональную надежность.

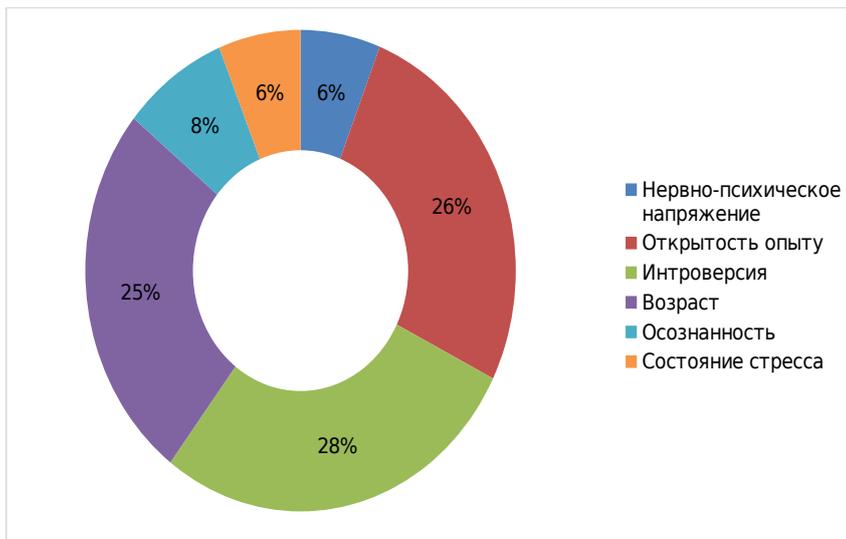


Рисунок 32. Модель профессиональной надежности на основе стажа работы в одной организации

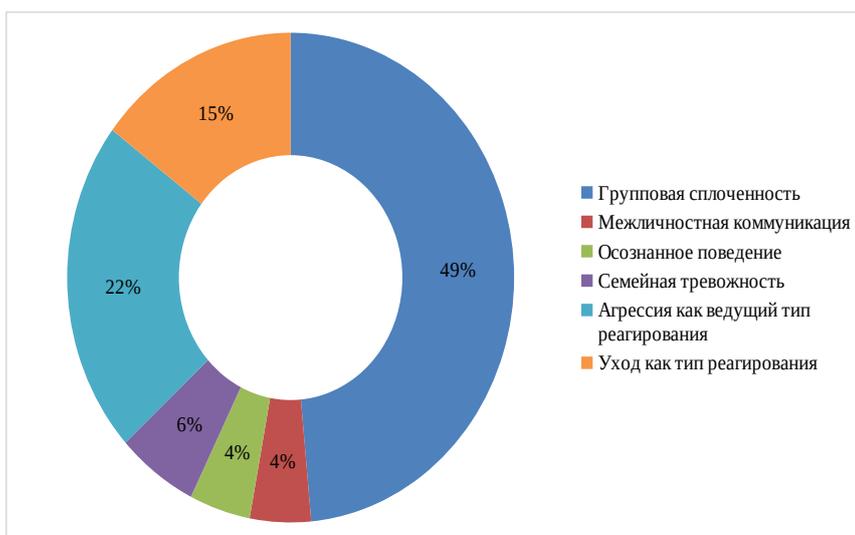


Рисунок 33. Модель профессиональной надежности на основе вовлеченности

Модель профессиональной надежности на основе поддержания вовлеченности в профессиональную деятельность происходит за счёт (Рисунок

ЗЗ): повышения групповой сплоченности, агрессии как типа реагирования (подразумевается в данном случае умение отстаивать собственную позицию), осознанного поведения. Снижению вовлечённости способствует уход (избегание) как тип реагирования на конфликты, семейная тревожность, повышенная межличностная самооффективность. Специалисты юридического профиля обладающие групповой сплоченностью, разделяющие общие цели и поддерживающие единую коммуникативную связь, активно участвуют в рабочем процессе, направляя свои усилия и энергию на достижение общей цели организации, эмоционально переживая как успехи, так и неудачи всей группы. Тип реагирования способен снизить вовлеченность в профессиональную деятельность. Агрессивный тип реагирования характеризуется негативным отношением к окружающему миру, что потенциально приводит к сниженной эффективности в процессе выполнения должностных обязанностей, повышенной раздражительности, нежеланию брать на себя ответственность. Уход как ведущий тип реагирования - это избегание конфликтных ситуаций и связанных с ними отрицательных эмоций. Такой тип реагирования выражается в неумении использовать собственный опыт, безынициативности и может отражать наличие внутриличностного конфликта. Специалисты, которые переоценивают свой потенциал (самоэффективность), осознают и успешно применяют свои профессионально важные качества, используют их в своей работе, делая это своим конкурентным преимуществом, в связи с чем специалист более направлен на самореализацию [131]. Согласно теории социальных пространств семейная тревожность может отрицательно влиять на профессиональную деятельность за счёт того, что в процессе выполнения должностных обязанностей часть внимания может на себя забирать семейное состояние. Повышение осознанного поведения влияет на вовлеченность за счёт общей тенденция быть внимательным к профессиональному опыту и осознавать его. Осознанное поведение предполагает полное присутствие в настоящем, будучи открытым тому, что происходит.

Модель профессиональной надежности на основе поддержания нервно-психического напряжения на уровне нормы способствует

добросовестность/проблемы с целеполаганием, дружелюбие/антагонизм, удовлетворенность семейным состоянием, вовлеченность в профессиональную деятельность, снижение групповой сплоченности и межличностной самоэффективности (Рисунок 34).

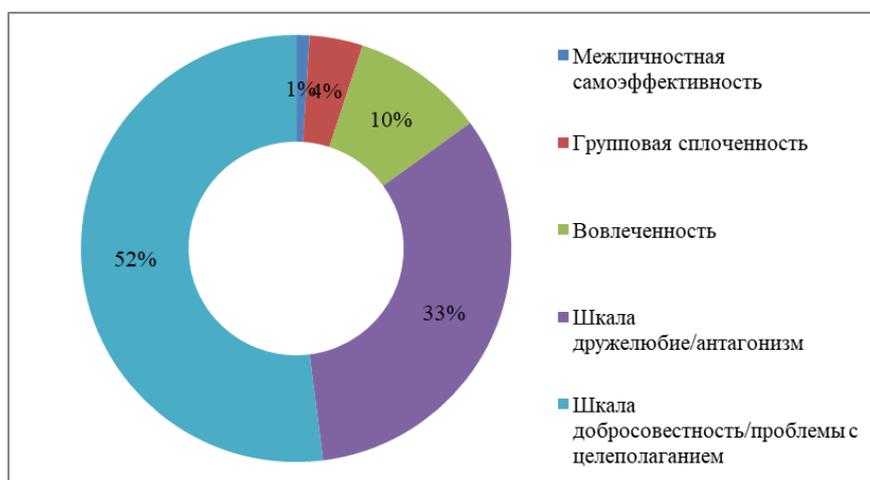


Рисунок 34. Модель профессиональной надежности на основе нервно-психического напряжения

Достаточную значимость в модели имеет проблемы с целеполаганием/добросовестность. Добросовестность — это характеристика работника, предполагающая умение планировать, выражающаяся в предпочтении стабильности и структурированного подхода во всем, что снижает нервно-психическое напряжение. Так как проблемы с целеполаганием способствуют большей спонтанности, то возможно говорить о повышении нервно-психического напряжения. Антагонист как специалист - это в первую очередь аналитическое мышление и знание закономерностей. Антагонист обладает способностью логически мыслить и устанавливать причинно-следственные связи, что позволяет ему находить эффективные решения на основе объективных факторов. Антагонист — человек, чья основная задача состоит в выявлении фактов и установлении закономерностей между объектами; он принципиален в своих действиях, в том числе это склонность к тщательному анализу ситуаций и поиску связей между событиями. При этом игнорируется мнение окружающих и

наблюдается состояние сдерживания эмоции внутри себя. Шкала «Дружелюбный» - это обладание способностью к эмпатии, умение управлять эмоциями как своими, так и чужими, все решения принимаются на основе чувств по отношению к конкретному человеку, способность изменить свои решения или мнения, чтобы не нарушить взаимоотношения. Групповая сплоченность в профессиональной деятельности играет значительную роль в воздействии на нервно-психическое напряжение. Когда коллектив сотрудников имеет тесные связи и доверительные отношения друг с другом, это создает благоприятную атмосферу, способствующую снижению стресса и напряжения. Групповая сплоченность обеспечивает эмоциональную поддержку каждому члену команды, что значительно снижает риск возникновения психологических проблем, связанных с профессиональной деятельностью. Кроме того, сплоченность группы способствует эффективному решению проблем и достижению общих целей. Развитие групповой сплоченности является одним из аспектов успешной профессиональной деятельности и улучшения психологического благополучия работников. Вовлеченность в профессиональную деятельность также помогает снизить нервно-психическое напряжение. Когда специалист сосредоточен на работе, его мысли переключаются со стрессовых ситуаций на конкретные задачи, требующие умственных и физических усилий, тем самым отвлекаясь от негативных эмоций и тревоги, что снижает уровень стресса и позволяет чувствовать себя более спокойно и сбалансированно. В том числе специалисты, которые переоценивают свой потенциал (самоэффективность), смещают свой фокус в большую степень на своё внутреннее состояние, качество деятельности.

На основе анализа Рисунка 35 видно, что на проявление профессиональной надежности сотрудником юридических организаций влияет в первую очередь: вовлеченность, которая проявляется в наличии заинтересованности у сотрудника к профессиональной деятельности; стрессовое состояние; осознанное поведение; ведущий тип реагирования (уход и агрессия); проблемы с целеполаганием.

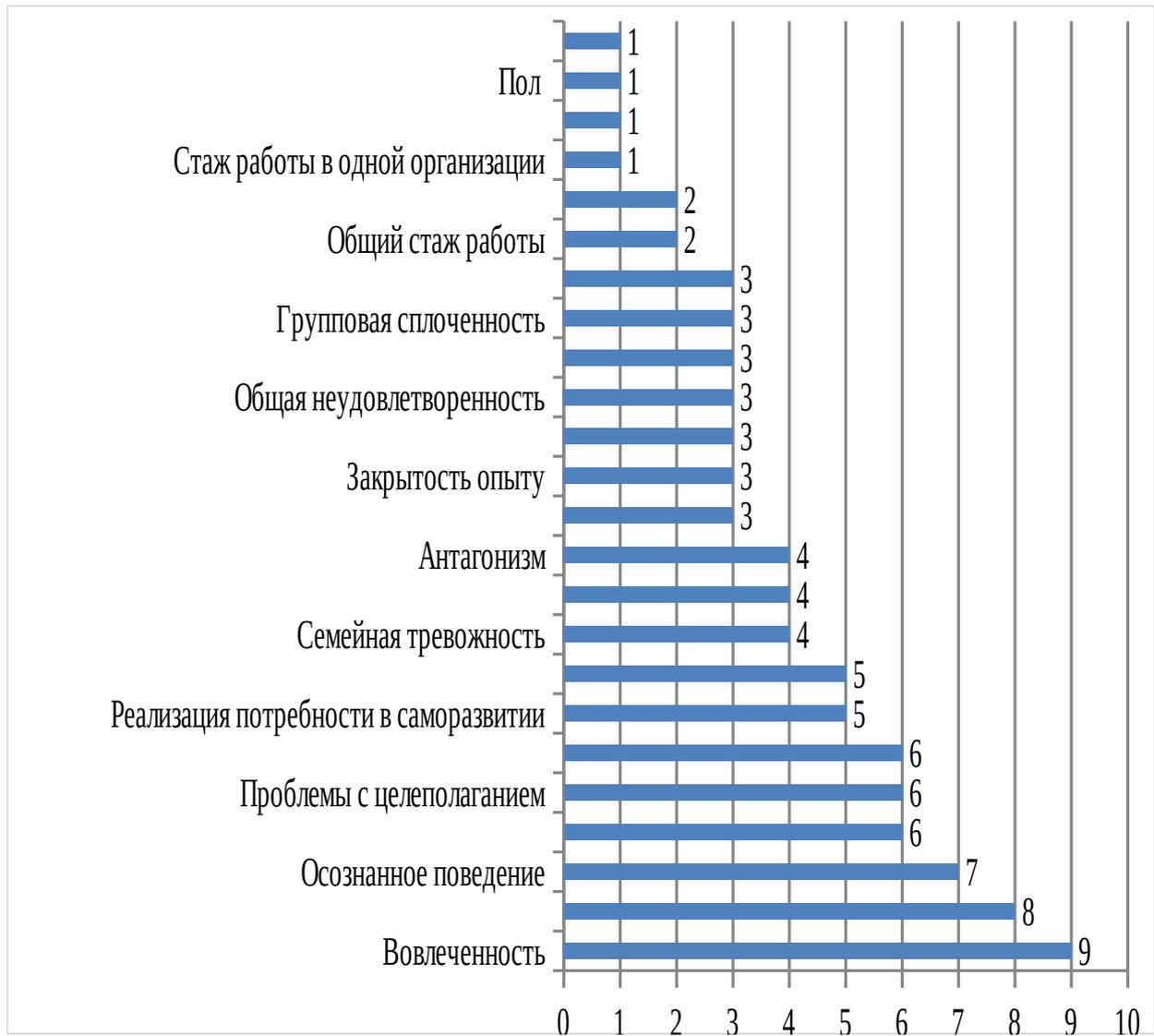


Рисунок 35. Ранжирование частоты влияния независимых переменных на модели профессиональной надежности специалистов юридической сферы

Второй уровень показателей профессиональной надежности: реализация потребности в саморазвитии; межличностная самоэффективность; семейная тревожность; нервно-психическое напряжение; преобладание антагонизма над дружелюбием (объективная обработка информации). Возраст, потребность в достижении цели, общая неудовлетворенность, преобладание закрытости опыта над открытостью (конкретное, наглядно-действенное мышление); эмоциональная стабильность; отсутствие созависимости; групповая сплоченность – третий уровень. Завершающим уровнем являются показатели: общий стаж работы,

интроверсия, пол, стаж работы в одной организации, поиск оптимального разрешения конфликтных ситуаций, предметная самооффективность.

Первой степени проявления профессиональной надежности (базовые показатели) соответствует: отсутствие созависимости, вовлеченность, самооффективность, нормальный уровень состояния стресса, реализация потребности в саморазвитии.

Второй степени проявления профессиональной надежности (дополнительные показатели) соответствует: групповая сплоченность, семейные состояние, ведущий тип реагирования, потребность в достижении целей, индивидуальные черты личности, осознанность (внимательность).

Теория социальных пространств У.Бронфенбреннера описывает взаимодействие человека с различными уровнями окружающей его среды, включая микросистему (семья, школа), мезосистему (взаимодействие между микросистемами), экосистему (общество, культура) и макросистему (идеология, история). Профессиональная надежность может быть повышена, если учитывать влияние этих социальных пространств на работника.

На микросистемном уровне, понимание важности семейной поддержки и качества взаимодействия в рабочей группе может способствовать профессиональной надежности. Например, устойчивые и поддерживающие отношения в семье и коллективе могут способствовать доверию и сотрудничеству на рабочем месте.

Мезосистема также играет важную роль в профессиональной надежности. Например, согласованность между работой и семейной жизнью, а также сотрудничество между различными микросистемами (например, между работой и учебной) могут способствовать лучшей работоспособности и профессиональному успеху.

Экосистема влияет на профессиональную надежность через общественные нормы, ожидания и культурные ценности. Например, в обществах, где ценятся надежность и ответственность, люди могут проявлять большую профессиональную добросовестность.

Макросистема, включая идеологию и историю, также оказывает влияние на профессиональную надежность. Например, наличие законодательных и нормативных рамок, которые регулируют профессиональную деятельность, может повысить надежность в работе.

Распределение показателей профессиональной надежности по уровням в значительной степени опирается на теорию социальных пространств У. Бронфенбреннера, которая подчеркивает взаимодействие индивида с несколькими слоями его окружения. Это распределение помогает понять, какие показатели и как влияют на профессиональную надежность, рассматривая ее в контексте различных систем.

I. Первый уровень - это базовые показатели:

1. Отсутствие созависимости - работник способен сохранять независимость в своей профессиональной деятельности, не полагаясь на других в выполнении своих задач. Отсутствие созависимости способствует большей ответственности и инициативности.

2. Вовлеченность - высокий уровень вовлеченности сотрудника в работу способствует его мотивированности и удовлетворенности. Вовлеченные работники более преданы своей профессии и проявляют интерес к саморазвитию.

3. Самоэффективность - данный показатель отражает уверенность работника в своих способностях достигать поставленных целей. Чем выше уровень самоэффективности, тем скорее работник сможет справиться с задачами и проблемами на рабочем месте.

4. Нормальный уровень состояния стресса - профессиональная надежность предполагает, что работник умеет управлять своим эмоциональным состоянием. При этом, нормальный уровень стресса означает, что рабочие нагрузки не превышают его возможности справиться с ними.

5. Реализация потребности в саморазвитии - способность работника стремиться к обучению и личностному росту способствует его профессиональной надежности, поскольку это приводит к постоянному повышению квалификации.

II. Второй уровень: Дополнительные показатели

1. Групповая сплоченность - сплоченная команда более эффективна, и наличие таких отношений может улучшить профессиональную надежность, способствуя общему успеху и поддержке друг друга.

2. Семейное состояние - поддержка внутри семьи может играть важную роль в эмоциональном состоянии работника и его способности справляться с профессиональными вызовами.

3. Ведущий тип реагирования - каким образом работник реагирует на стрессовые ситуации, может влиять на его эффективность.

4. Потребность в достижении целей - желание достигать поставленных целей может служить мощным мотиватором и увеличивать надежность в работе.

5. Индивидуальные черты личности влияют на профессиональную надежность.

6. Осознанность (внимательность) - умение быть внимательным к текущей ситуации и осознавать свои эмоциональные состояния помогает работнику принимать более взвешенные решения.

Влияние социальных пространств на профессиональную надежность:

-Микросистема: поддержка со стороны семей и коллег создает эмоциональную базу, позволяющую работнику проявлять более высокую надежность. Устойчивые отношения в этих окружениях способствуют развитию доверия и взаимопомощи, что важно для профессиональной среды.

-Мезосистема: связь между разными сферами жизни работника, например, между рабочими задачами и требованиями семьи, также может значительно повлиять на уровень профессиональной надежности. Согласование этих сторон жизни позволяет избежать конфликтов и стресса.

-Экосистема: Социальные нормы и культурные ценности, присущие обществу, оказывают значительное влияние на работника и его подход к работе. Социальные нормы, акцентирующие надежность и ответственность, могут способствовать формированию высоких стандартов профессиональной деятельности.

-Макросистема: Идеологии, исторические контексты и законодательные рамки могут создавать условия, при которых профессиональная надежность становится более возможной. Наличие четких норм и инструкций повышает уровень ответственности работника.

Выделение базовых и дополнительных показателей профессиональной надежности, а также их систематизация по уровням социальной среды позволяет более глубоко понять сложные взаимосвязи, формирующие профессиональную надежность. Этот подход укрепляет понимание о том, что профессиональная надежность не является лишь индивидуальным качеством, но формируется в контексте сложной сети взаимодействий между личностью, ее окружением и культурными ценностями.

Теория социальных пространств У.Бронфенбреннера подчеркивает важность учета взаимодействия различных уровней окружающей среды для повышения профессиональной надежности. Это означает, что для достижения высокого уровня профессиональной надежности необходимо учитывать и поддерживать гармонию между семьей, рабочим окружением, общественными ценностями и культурной средой.

Кроме того возможно сделать выводы о том, что построение модели профессиональной надежности начинается с выделения основных показателей на основе прослеживания истории изучения надежности сотрудников, а также учитывая специфику деятельности, в нашем случае специалистов юридической сферы. Далее подбираются определенные диагностические методики, составляется анкета (по необходимости) и на основе собранных данных строится корреляционная матрица с целью выявления наиболее сильных и слабых связей между показателями, что позволит провести регрессионный анализ (зависимая переменная выбирается относительно целей организации или сотрудника) для формирования модели профессиональной надежности. Сама модель профессиональной надежности строится на ранжировании Estimate (степень влияние зависимых переменных на независимую), при этом необходимо учитывать экосистемный подход, так как профессиональная надежность является

динамическим свойством, которое может проявляться тем или иным образом, в зависимости от внешних или внутренних обстоятельств, куда входит влияние начиная от микро-, заканчивая макро-системой.

Исследование подтверждает, что нервно-психическое напряжение является основным показателем, негативно влияющим на профессиональную надежность. Уровень стресса, вызванного как семейными, так и рабочими обстоятельствами, демонстрирует значительное влияние на эффективность деятельности сотрудников. Стаж работы в одной организации, личностные характеристики (экстраверсия, добросовестность) и межличностная самооэффективность также выступают важными показателями профессиональной надежности.

Кроме того, выявлено, что вовлеченность и ощущение групповой сплоченности способствуют снижению уровня стресса и укреплению профессионального состояния. Вовлеченность сотрудников, следовательно, зависит не только от индивидуальных характеристик, но и от социальных факторов, таких как коллективная атмосфера и взаимоподдержка.

Таким образом, для повышения профессиональной надежности сотрудников организациям необходимо обращать внимание на их психологическое состояние, развивать командную сплоченность и внедрять методы повышения вовлеченности. Данные меры помогают существенно снизить уровень нервно-психического напряжения и улучшить общую эффективность труда.

§3.2. Динамика изменения показателей профессиональной надежности в зависимости от стажа работы в одной организации

Профессиональная надежность становится все более значимым аспектом в условиях современного труда, где организации стремятся к созданию устойчивых и эффективных команд. Одним из показателей, влияющих на профессиональную надежность, является продолжительность работы сотрудников в одной организации. Рассмотрение взаимосвязей между показателями профессиональной надежности позволяет глубже понять, как накопленный опыт и знания влияют на

качество исполнения профессиональных обязанностей, а также на внутреннюю атмосферу в коллективе.

Одним из способов поддержания профессиональной надежности, исходя из понимания, что есть взаимосвязь между качеством деятельности и условиями работы, а не только от одного работника, является стабилизация (коррекция) одной из зависимых переменных за счёт анализа всей модели, построенной на её основе (для удобства возможно будет использовать гистограммы).

Получается, что на уровень профессиональной надежности влияет вектор направления развития организации, стратегия построения менеджмента и бизнес процессов. В связи с чем, устраиваясь на определенную должность надежность сотрудника начинает адаптироваться к тем внутренним процессам организации, которые уже выстроены, что может влиять на состояние семейных отношений, способы взаимодействия с клиентами и другими организациями, так как отсутствие вовлеченности или сплоченности может иметь под собой, к примеру, дисгармонично выстроенные процессы, точно также, как на гармонично выстроенные процессы организации может влиять созависимость сотрудника, отсутствие осознанного поведения и т.д.

На основе опыта работы в одной организации составлена Таблица 29, где возможно сравнить каким образом меняются показатели профессиональной надёжности в зависимости от длительности работы специалиста на одном рабочем месте. Моделирование изменений в зависимости от продолжительности работы в одной организации способствует поддержанию профессиональной надежности. Долговременное пребывание в компании дает возможность накопить обширный опыт и знания в конкретной отрасли или должности, в том числе длительный стаж работы позволяет работникам лучше понять культуру, процессы и политики организации, что может повысить их надежность в выполнении задач, ко всему прочему есть вероятность, что работники с длительным стажем работы с меньшей вероятностью уволятся, что обеспечивает стабильность и надежность в рабочей среде.

Таблица 29. Динамика проявления показателей профессиональной надёжности специалистов юридической сферы (модель)

| Показатели профессиональной надёжности | меньше 1 | 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% |

Вместе с тем продолжительная работа на одном месте может привести к застою и потере навыков, если специалист не прилагает усилий для развития, ограничивая собственные возможности для роста и приобретения нового опыта, что может повлиять на профессиональную надёжность. При этом сотрудники

могут быть менее склонны адаптироваться к изменениям или брать на себя новые задачи, что может повлиять на их надежность в меняющихся рабочих условиях. В целом, есть необходимость рассмотреть более подробно, на примере диаграмм, как изменяются показатели профессиональной надежности в зависимости от опыта работы в одной организации.

Далее рассматриваются диаграммы, построенные на основе Таблицы 30. Обозначения в диаграмме от 1 до 4 соответствуют следующим значениям: 1 – стаж работы в одной организации менее года, 2 – стаж работы от 2 до 4 лет, 3 – стаж работы от 5 до 10 лет в одной компании, 4 – стаж работы более 10 лет.

На Рисунке 36 отображено сравнение по количеству отработанных лет на одном рабочем месте. 21 % (105 респондентов) при опросе отметили, что отработали не более 1 года, 156 (31%) специалистов юридического профиля от 2 до 4 лет, от 5 до 10 лет 26% (132 сотрудника), более 10 лет – 22% или 108 человек.

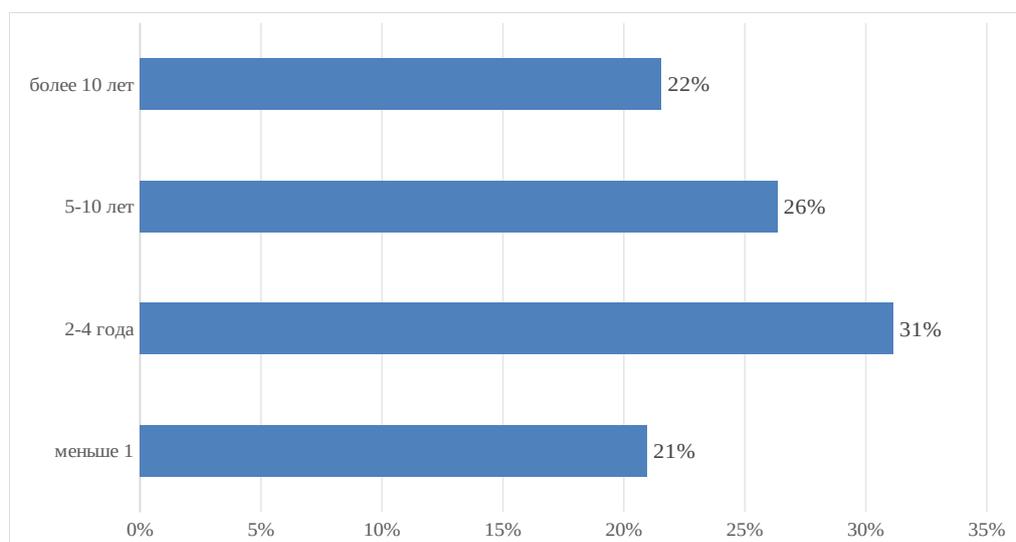


Рисунок 36. Соотношение по длительности работы в одной организации

В первую очередь заметно, что с течением времени больше появляется не вовлечённых сотрудников (Рисунок 37). Длительный стаж работы в одной организации может привести к снижению вовлеченности сотрудника по ряду причин: выполнение одних и тех же задач может привести к скуке и потере интереса к работе, сотрудник может чувствовать, что он не развивается и не

использует свой потенциал в полной мере; отсутствие перспектив роста приводит к тому, что сотрудник не видит возможностей для карьерного роста или повышения заработной платы, он может потерять мотивацию и энтузиазм; с течением времени у специалиста могут меняться жизненные ценности и приоритеты; отсутствие признания и поощрения приводит к тому, что сотрудник не чувствует, что его труд ценят и признают; длительная работа без достаточного отдыха и восстановления может привести к эмоциональному и физическому истощению, что негативно сказывается на вовлеченности. Важно отметить, что вовлеченность сотрудников - это динамичный процесс, который требует постоянного внимания и усилий со стороны руководства.

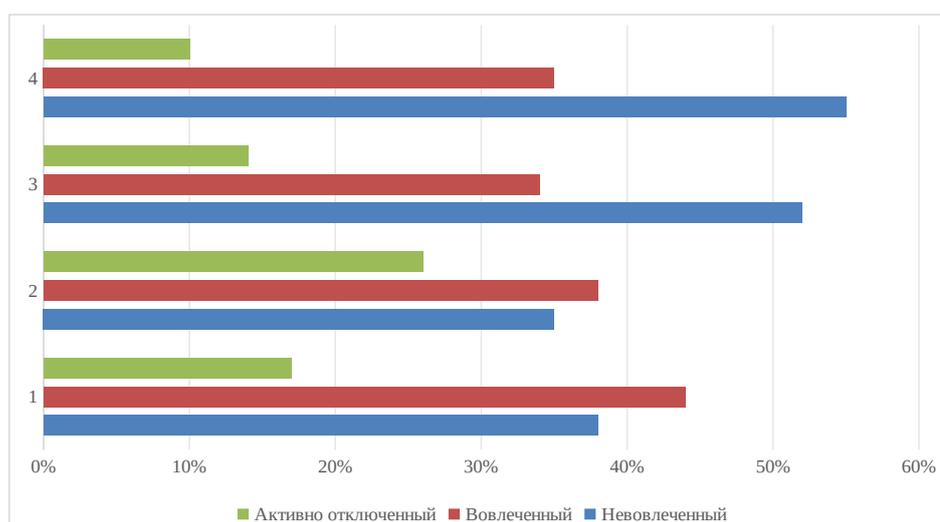


Рисунок 37. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (вовлеченность)

Групповая сплоченность может оказывать существенное влияние на длительность работы сотрудников в компании и как следствие на профессиональную надежность. Заметим, что сплоченный коллектив создает комфортную и поддерживающую рабочую атмосферу, что способствует повышению удовлетворенности сотрудников своей работой, поддержка коллег и чувство принадлежности к группе помогают снизить уровень стресса и напряжения на работе, работа в сплоченном коллективе мотивирует сотрудников

на достижение общих целей, в следствие чего сотрудники готовы вкладывать больше усилий в работу, зная, что их вклад важен для команды. Сотрудники, которые чувствуют себя частью сплоченной команды, реже увольняются. В редких случаях в сплоченных группах может возникнуть феномен «группового мышления», когда сотрудники боятся высказывать свое мнение, отличное от мнения большинства. Это может привести к принятию неэффективных решений и снижению инновационного потенциала. Сплоченный коллектив создает благоприятную рабочую атмосферу, повышает удовлетворенность работой и мотивацию сотрудников, что способствует снижению текучести кадров. На диаграмме (Рисунок 38) возможно отметить, что пик высокой групповой сплоченности наблюдается в период от 5 до 10 лет работы и здесь необходимо обратить внимание, что в данный период есть риски снижения надежности, которая может быть компенсирована за счёт групповой сплоченности.

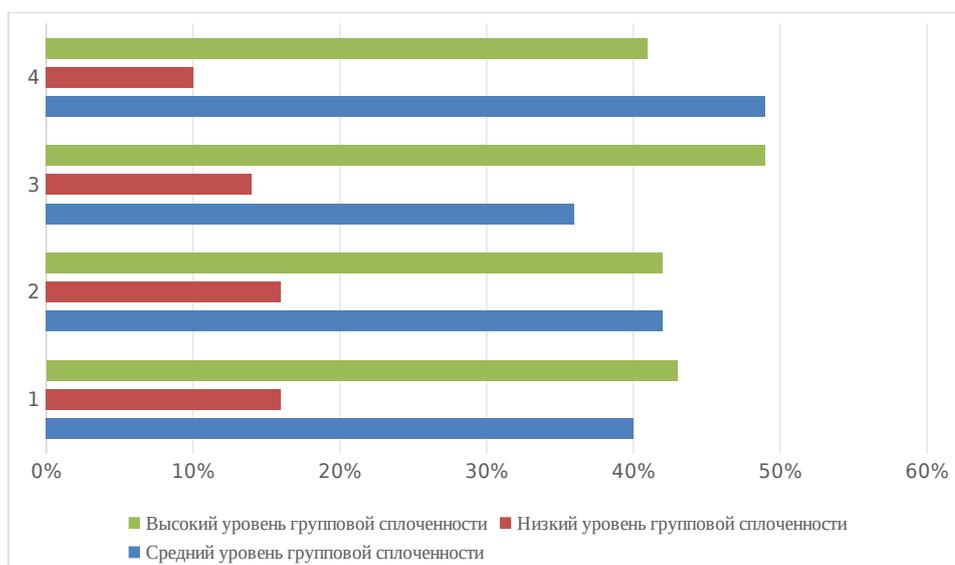


Рисунок 38. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (групповая сплоченность)

Созависимое состояние в целом находится в равных значениях (Рисунок 39). Созависимость, как психологическое состояние, характеризуется чрезмерной эмоциональной или психологической зависимостью от другого человека, которое может проявляться в сильной привязанности к коллегам, руководителю или самой

организации, что может влиять на стаж работы в одной компании. Созависимые сотрудники в большей степени склонны к более длительному сотрудничеству с одной компанией по причине: страха перемен, потребности в одобрении, избегания конфликтов, низкой самооценки, ориентированы на поддержание «зоны комфорта».



Рисунок 39. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (созависимое состояние)

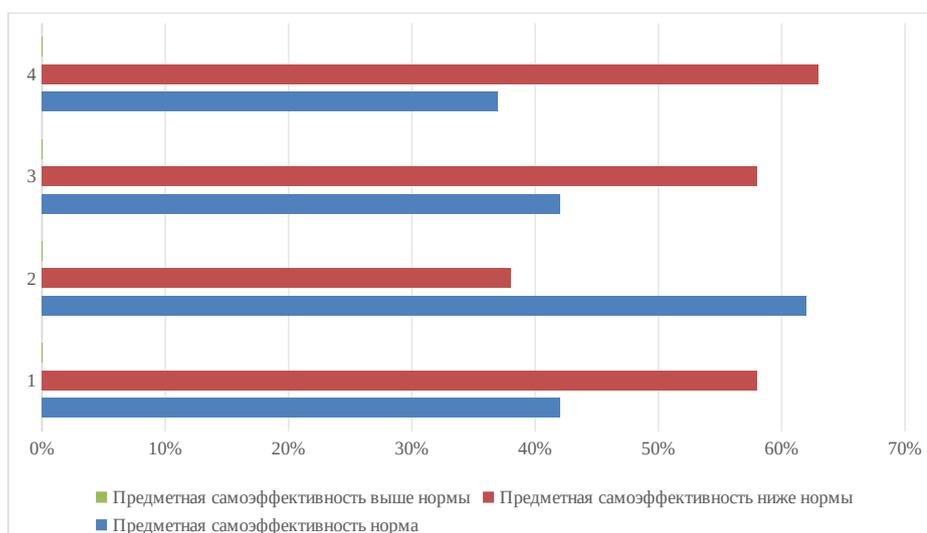


Рисунок 40. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (предметная самооэффективность)

На Рисунке 40 видно, как с течением времени межличностная самооффективность начинает снижаться к моменту стажа более 10 лет. Межличностная самооффективность достигает пика положительных значений на 2-4 году работы в одной компании и снижается после 10 лет стажа, так же как и предметная самооффективность, у которой пиковые значения достигаются на 2-4 год и далее идет снижение (Рисунок 40). При этом предметная самооффективность выше нормы полностью отсутствует.

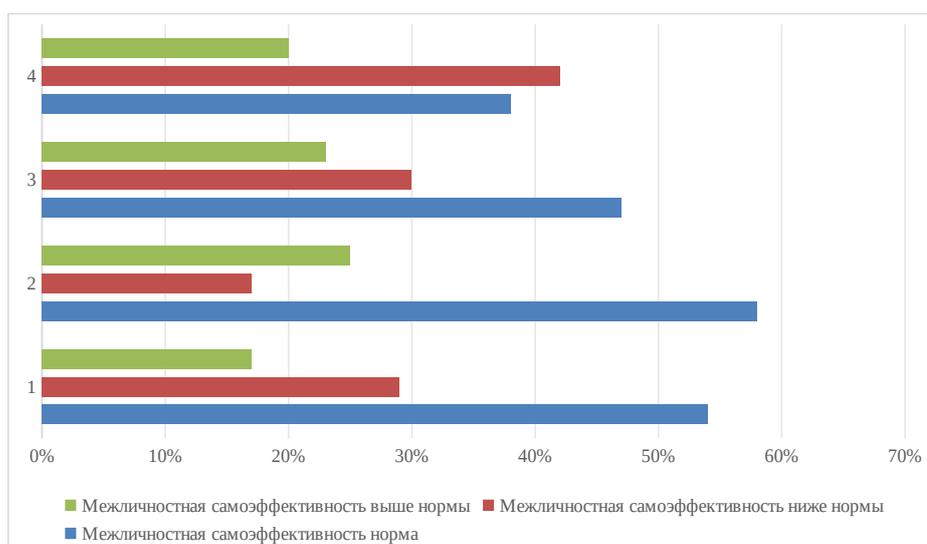


Рисунок 41. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (межличностная самооффективность)

Самооффективность играет одну из ключевых ролей в профессиональной надежности, влияя на мотивацию, настойчивость и готовность к решению сложных задач. Длительная работа в одной организации приводит к снижению самооффективности, что негативно сказывается на профессиональной надежности сотрудников. С течением времени на снижение предметной и межличностной самооффективности влияет (Рисунок 40, 41): монотонность работы и отсутствие разнообразия, нет признания достижений, частые неудачи и ошибки, отсутствие профессионального роста и развития. Поддержать уровень самооффективности возможно за счёт: предоставление возможностей для развития, конструктивная обратная связь от руководства, признание достижений. Поддерживая

самоэффективность сотрудников, организации могут повысить их профессиональную надежность, что положительно скажется на производительности, качестве работы и общем успехе компании.

Результаты исследования показали, что продолжительность работы в организации положительно влияет на осознанное поведение (Рисунок 42), особенно в период со стажем более 10 лет, при этом в период от 5 до 10 лет осознанное поведение достигает уровня выше среднего. Исследование Ван дер Велта (2004) показало, что работу в организации более 5 лет является предиктором лучшей адаптивности и более высокой степени осознанности работников. Это может быть связано с тем, что полученный опыт и знания, могут улучшать осознанность работников. Однако, в процессе исследования Джефферсона и коллег (2012) было выявлено, что продолжительность работы в организации может иметь обратный эффект, то есть длительное нахождение на одном месте может вести к ирреальности и снижению уровня осознанности. Это может быть вызвано наступлением недостатком изменений в работе, что может привести к утомлению и потере интереса к своей работе. Соответственно, для улучшения осознанности работников организацией может быть полезно предложить программы профессионального развития, обучение и переподготовку, а также создание условий для гибкой работы, адаптивности и роста.

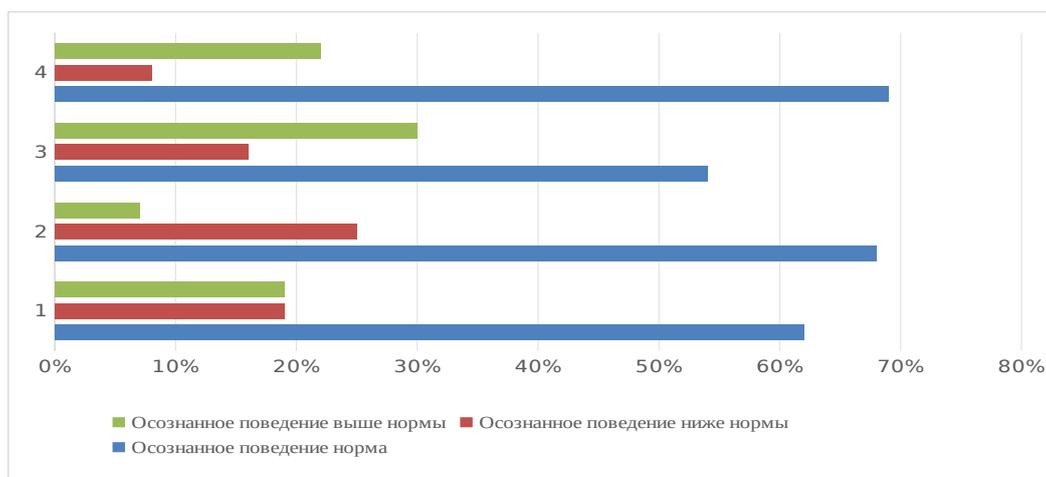


Рисунок 42. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (осознанное поведение)

Влияние продолжительности работы в одной организации на такой показатель профессиональной надежности, как состояние стресса (Рисунок 43) - это упрощенная модель связи между показателем профессиональной надежности (состояние стресса) и продолжительностью работы в одной организации.



Рисунок 43. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (состояние стресса)

Эта корреляция может начаться с увеличения среднего уровня стрессоустойчивости с течением времени за счет адаптации к новым условиям и приобретения навыков для управления стрессом. С другой стороны, продолжительность работы может также привести к снижению уровня стрессоустойчивости из-за утомления, эмоционального выгорания и депрессии, особенно если работники чувствуют, что их положение не изменяется или что они не получают надлежащей поддержки от руководства или коллег. Влияние продолжительности работы в одной организации на стрессоустойчивость является довольно актуальной темой в современной психологии труда. Исследования показывают, что сотрудники, которые работают в одной компании на протяжении долгого времени, могут быть более защищенными от стресса, чем те, кто работает в нескольких организациях в течение подобного периода времени. При этом есть риск, что сотрудники, которые работают в одной компании на протяжении

долгого времени, могут страдать от утомления, что может иметь негативные последствия и повлиять на их физическое и эмоциональное здоровье.

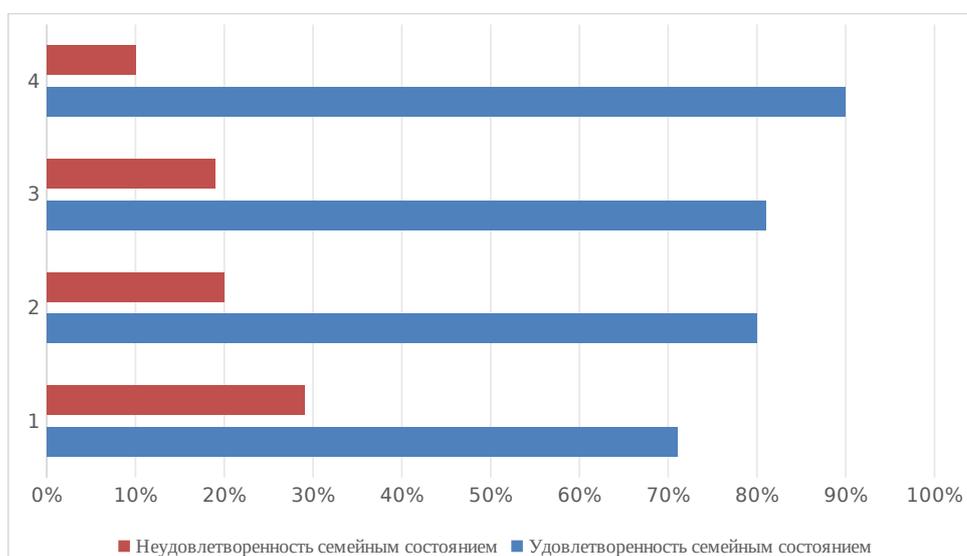


Рисунок 44. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (общая неудовлетворенность)

По трем шкалам методика «Типовое семейное состояние» (Э.Г. Эйдемиллер, И.В. Юстицкис) с течением времени работы сотрудника в одной организации наблюдается улучшение в сторону снижения нервно-психического напряжения, тревожности и общего неудовлетворения, что может говорить о том, что самореализация позитивно влияет на семейные взаимоотношения (Рисунок 44-46). Самореализация - это процесс достижения своего потенциала, развития личности и удовлетворения своих потребностей. Когда человек чувствует себя самореализованным и довольным своей профессиональной деятельностью, это может положительно сказываться на его эмоциональном состоянии и общем уровне удовлетворенности жизнью. Повышение самореализации может способствовать снижению нервно-психического напряжения, тревожности и общего неудовлетворения, так как улучшает самочувствие и повышает уверенность в себе. Когда человек ощущает гармонию и удовлетворение в своей работе, это может переноситься и на его семейные взаимоотношения, в том числе согласно теории У. Бронфенбреннера, улучшение эмоционального состояния и

удовлетворенности работой может сказаться на общей атмосфере в семье, поэтому сотрудник чувствует себя счастливым и испытывает позитивные эмоции, что может способствовать более гармоничным семейным взаимоотношениям.

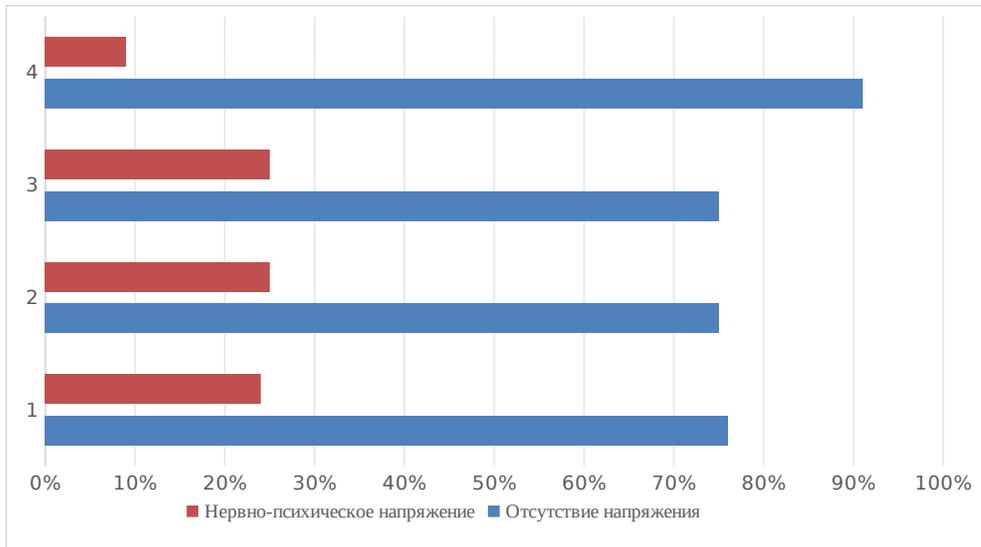


Рисунок 45. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (нервно-психическое напряжение)

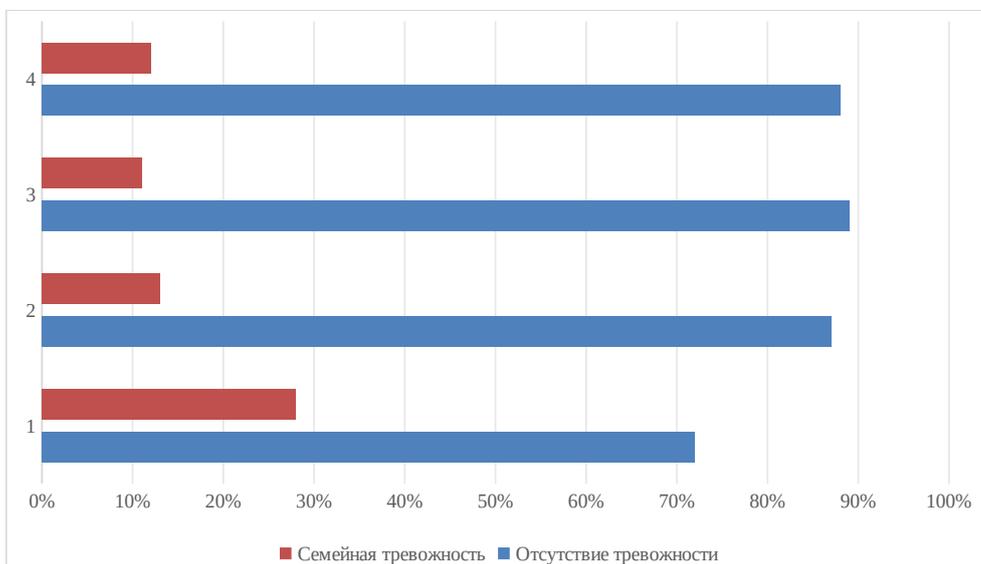


Рисунок 46 Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (семейная тревожность)

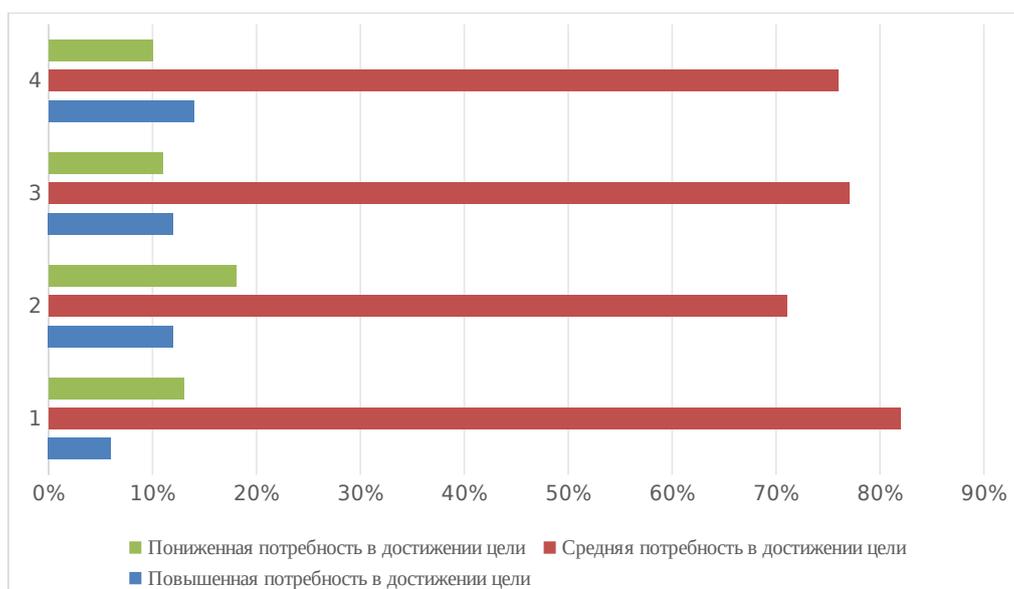


Рисунок 47. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (потребность в достижении цели)

Потребность в достижении цели согласно Рисунку 47 находится из года в год примерно на одном том же уровне. Влияние продолжительности работы в одной организации на потребность в достижении цели - это интересный аспект в области психологии. Длительный стаж работы в одной организации позволяет привить работнику чувство принадлежности к команде и увеличить его мотивацию на достижение целей. Долгосрочная работа в организации дает возможность узнать процессы и процедуры, что может помочь в достижении целей, вместе с тем давая возможность для формирования личных и профессиональных связей.

Длительность работы в одной организации может иметь значительное влияние на реализацию потребности в саморазвитии сотрудников в контексте профессиональной надежности (Рисунок 48). Со временем наблюдается повышенное стремление к саморазвитию и в целом возможно наблюдать, что саморазвитие является неотъемлемой частью профессиональной надежности, так как влияет на эффективность и качество деятельности. Сотрудник, который инвестирует время и усилия в свой личный рост, обычно более мотивирован, более гибок и подготовлен к вызовам, которые возникают в работе. Это может

привести к улучшению результатов, успешности. С одной стороны, длительная работа в одной организации может привести к формированию устойчивой и стабильной работе, которая может стимулировать саморазвитие сотрудников, так как предоставляется возможность развивать свои навыки и знания в рамках одного социального контекста. С другой стороны, продолжительность работы в одной организации может также привести к формированию чувства комфортности и безопасности, которое может отрицательно сказаться на мотивации сотрудников к саморазвитию по причине того, что может появиться чувство, что у сотрудника есть стабильная работа и оплата, и, соответственно, становятся менее мотивированы на поиск нового опыта и знаний. Влияние продолжительности работы в одной организации на реализацию потребности в саморазвитии как показателя профессиональной надежности может быть двояко: с одной стороны, длительная работа может стимулировать саморазвитие, а с другой стороны, может привести к комфортности и безопасности, что может отрицательно сказаться на мотивации к саморазвитию.

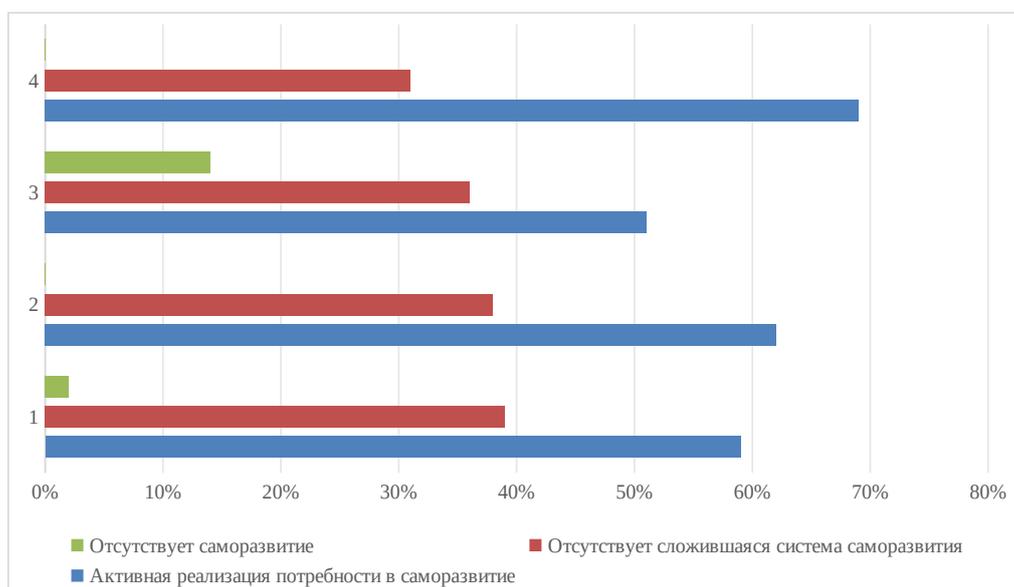


Рисунок 48. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (реализация потребности в саморазвитии)

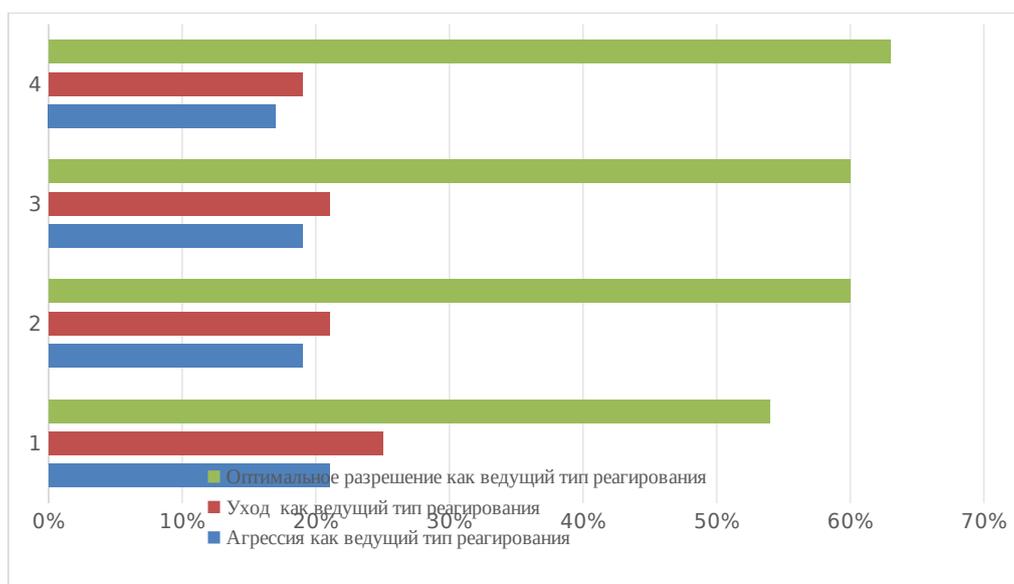


Рисунок 49. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (ведущий тип реагирования)

Изменение ведущего типа реагирования происходит со временем, что отражено на графике (Рисунок 49). С увеличением стажа работы в одной компании повышается выбор в пользу поиска оптимального разрешения конфликтных ситуаций, так как долгосрочные сотрудники хорошо знакомы с негласными правилами, нормами и ценностями организации, что позволяет выбирать стратегии разрешения конфликтов, которые соответствуют общей атмосфере и минимизируют потенциальный ущерб, в том числе у таких сотрудников, как правило, есть налаженные связи, что способствует открытому диалогу и поиску взаимовыгодных решений. Продолжительный опыт на одном рабочем месте позволяет прогнозировать развитие ситуации и выбирать наиболее эффективные стратегии. Сотрудники с большим стажем, скорее всего, будут выбирать стратегии, направленные на сотрудничество и поиск компромисса, так как они ценят стабильность и хорошие отношения в коллективе. И напротив, сотрудники с небольшим стажем из-за отсутствия опыта могут выбрать агрессию или уход как тип реагирования.

Таким образом, анализ изменений профессиональной надежности в зависимости от длительности работы в одной организации подчеркивает важность

как положительных, так и отрицательных показателей, влияющих на сотрудников. Долгосрочное пребывание в компании может способствовать накоплению знаний и формированию сплоченной команды, однако также несет риски «застоя», снижения вовлеченности и адаптивности сотрудников. Для поддержания профессиональной надежности организациям необходимо обращать внимание на развитие сотрудников, обеспечивать условия для их роста и вовлеченности, а также предлагать возможности для обучения и профессионального совершенствования. В конечном итоге, создание среды, способствующей личностному и профессиональному развитию, может значительно повысить не только индивидуальные показатели работников, но и общую эффективность и стабильность организации в современных условиях.

Определено, что наибольшая объясняющая сила наблюдается у зависимой переменной «стаж работы в одной организации» и «нервно-психическое напряжение». Выявлено, что при диагностике семейной тревожности, куда входит шкала нервно-психическое напряжение, наиболее часто встречающимся выбором среди ответов является напряжение. Описаны модели на основе значимого коэффициента детерминации. Представлены на основе моделирования уровни проявления показателей профессиональной надежности специалистов юридического профиля на основе частоты их влияния. Подтверждено, что согласно теории социальных пространств на профессиональную надежность в большей степени влияет мезосистема в виде организации (показатель вовлеченности), экзосистема в виде условий внешней среды (показатель состояние стресса), личностные качества, а именно ведущий тип реагирования, добросовестность/проблемы с целеполаганием, в том числе потребность в саморазвитии, затем идет семейное состояние (микросистема – семья) и антагонизм/дружелюбие. Выполнен сравнительный анализ изменения показателей профессиональной надежности на примере сотрудников юридической сферы в зависимости от продолжительности работы в одной организации. Показано, что стаж работы в одной организации влияет на показатели профессиональной надежности. Проанализированы диаграммы

отражающие изменение показателей профессиональной надежности в зависимости от стажа работы в одной компании.

Выводы по главе 3

1. На профессиональную надежность сотрудника юридических организаций влияет:

1а. В первую очередь: межличностная самоэффективность, вовлеченность, направленность на избегание конфликтных ситуаций, снижение стрессового состояния, наличие реализации потребности в саморазвитии.

1б. Второй уровень показателей профессиональной надежности: потребность в достижении цели; осознанность или внимательность; групповая сплоченность; ведущий тип реагирования (агрессия); преобладание антагонизма над дружелюбием (объективная обработка информации), общий стаж работы.

1в. Состояние созависимости, преобладание закрытости опыта над открытостью (конкретное, наглядно-действенное мышление), преобладание проблем с целеполаганием над добросовестностью (принятие реальности непосредственно как есть, быстрое реагирование на изменение обстановки, воздержание от критики); снижение нервно-психического напряжения – третий уровень.

1г. Завершающим уровнем являются показатели: эмоциональная стабильность, семейная тревожность, поиск оптимального разрешения конфликтных ситуаций, общая неудовлетворенность, непрерывный стаж работы в одной организации.

2. Определены этапы разработки модели профессиональной надежности сотрудников юридических организаций.

3. Профессиональная надежность – это многогранный конструкт: на нее влияют индивидуальные характеристики (например, личность, уровень стресса), межличностная динамика (например, сплоченность группы) и организационные факторы (например, рабочая среда).

4. Создана модель профессиональной надежности, основанная на различных показателях профессиональной надежности, таких как: опыт работы в одной организации (вливают экстраверсия/интроверсия, возраст, добросовестность/проблемы с целеполаганием и отсутствие нервно-психического напряжения); вовлеченность в профессиональную деятельность (повышается за счет сплоченности группы, уверенного поведения и осознанного поведения, снижается из-за избегающего стиля совладания со стрессом, семейной тревожности и высокой самооценки); поддержание нормального уровня нервно-психического напряжения (способствуют добросовестность, антагонизм, удовлетворенность семьей и вовлеченность в профессиональную деятельность. Снижают сплоченность группы и самооценку).

5. Показатели, влияющие на профессиональную надежность: ранговый анализ показал, что вовлеченность, уровень стресса, осознанное поведение, стили совладания со стрессом и проблемы с целеполаганием оказывают наиболее значительное влияние на профессиональную надежность.

6. Теория экологических систем Бронфенбреннера: данная теория подчеркивает взаимосвязь различных систем окружающей среды (микросистема, мезосистема, экзосистема, макросистема) в формировании индивидуального развития и поведения. Ее можно применить для понимания того, как различные факторы внутри и вне организации способствуют профессиональной надежности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная надежность является динамическим свойством, в связи с чем сумма показателей не может считаться обоснованием наличия того или иного уровня. Исходя из данного принципа поставлена задача разработать модели профессиональной надежности. В качестве подхода был выбран экосистемный в связи с тем, что таким образом появляется возможность создания различных стратегий, направленных на поддержание и сохранение профессиональной надежности. Благодаря разработанным моделям на основе экосистемного подхода выявлено, что надежность не является константным свойством, которое не поддается влиянию внешних условий, а претерпевает изменения. Поэтому показатели профессиональной надежности анализируются в совокупности с факторами влияния социальных пространств (семья, клиенты, организация и те, кто взаимодействуют с ними). В том числе важную роль играет понимание каким образом теории надежности и исследования из разных областей наук повлияли на представление о надежности. Таким образом, применение экосистемного подхода поможет достичь баланс между: сохранением, устойчивым использованием и равномерным распределением показателей профессиональной надежности.

Результаты проведенного исследования, направленного на разработку модели профессиональной надежности, показали:

В случае, когда стоит задача предсказать при каких обстоятельствах вовлеченность способствует проявлению профессиональной надежности сотрудником – необходимо продиагностировать на каком уровне находятся независимые переменные модели, а именно: групповая сплоченность, осознанность, семейная тревожность, является ли агрессия или уход ведущим типом реагирования, на каком уровне находится потребность в проявлении межличностной самоэффективности.

Снижению профессиональной надежности сотрудника может способствовать появление неудовлетворенности семейным состоянием, которое будет усиливать стремление уйти от разрешения конфликтных ситуаций,

проблемы с целеполаганием (принятия реальности непосредственно как есть, без поиска новых возможностей), состояние стресса, при этом, чем больше работает сотрудник, тем больше есть вероятность, что наличие семейной неудовлетворенность будет сказываться на профессиональной надежности.

Выявить степень влияния семейной тревожности на профессиональную надежность возможно на основе диагностики уровня профессиональной вовлеченности, созависимости, реализации потребности в саморазвитии.

Предметная самооэффективность (связана в первую очередь с необходимостью достижения качественного результата работы или с высокой сложностью) на уровне нормы способствует проявлению профессиональной надежности сотрудника юридических организаций посредством поддержания на необходимом уровне: профессиональной вовлеченности, осознанности, реализации потребностей в саморазвитии, степени преобладания закрытости опыту над интуицией и антагонизма над дружелюбием, состояния стресса, необходимости выбора в сторону ухода от разрешения конфликтных ситуаций, нервно-психического напряжения (отсутствия или наличия – в зависимости от решаемых задач).

Повышение или снижение межличностной самооэффективности влияет на возможность эффективного взаимодействия с окружающими людьми для достижения результата, что проявляется через: снижение вовлеченности и осознанности, потребности в групповой сплоченности, наличие созависимости, выбор ухода или агрессии как ведущего типа реагирования, присутствие нервно-психического напряжения, крайняя степень преобладания антагонизма над дружелюбием.

Осознанное поведение или внимательное отношение к профессиональной деятельности способствует снижению состояния стресса, нормализации межличностной самооэффективности, наличие эмоциональной стабильности, необходимого уровня профессиональные вовлеченности, а также оказывает положительное влияние на продолжительность работы сотрудника в одной организации.

Объяснение выбора сотрудников в пользу поиска оптимального разрешения в конфликтных ситуациях может быть объяснена: наличием сложившейся системы саморазвития, длительностью профессиональной деятельности, потребностью в достижении цели на уровне нормы, отсутствием высокого состояния стресса, за счет снижения уровня межличностной самооффективности.

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 начальном этапе (2-4 года) наблюдается рост надежности, затем наступает период стабилизации (5-10 лет), а после 10 лет работы возможно снижение надежности, если не предпринимаются меры по развитию и мотивации сотрудников.

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

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

- Групповая сплоченность, достигая пика при стаже работы от 5 до 10 лет, может компенсировать риски снижения надежности в этот период. Сплоченный коллектив создает благоприятную рабочую атмосферу, повышает удовлетворенность работой и мотивацию, что способствует снижению негативных эффектов, таких как снижение вовлеченности и самооффективности.

- Состояние стресса демонстрирует сложную динамику. Сначала уровень стрессоустойчивости может расти благодаря адаптации и приобретению навыков управления стрессом. Однако, со временем возможно снижение стрессоустойчивости из-за утомления и выгорания, в связи с чем снижение осознанного поведения, повышение вероятности появления созависимого состояния.

- Самоэффективность, как предметная, так и межличностная, имеет тенденцию к снижению после пиковых значений на 2-4 году работы. Это связано с монотонностью работы, отсутствием признания и профессионального роста. Поддержание самоэффективности возможно через предоставление возможностей для развития и конструктивную обратную связь.

- Осознанное поведение демонстрирует положительную динамику с увеличением стажа работы, особенно после 10 лет. Это связано с накоплением опыта и знаний, которые способствуют лучшей адаптивности и осознанности.

- Уровень нервно-психического напряжения, тревожности и общего неудовлетворения в семье снижается с увеличением стажа работы. Это может быть связано с положительным влиянием самореализации на семейные взаимоотношения.

- Потребность в достижении цели остается относительно стабильной, а потребность в саморазвитии возрастает с увеличением стажа работы. Это говорит о том, что длительная работа в одной организации может стимулировать стремление к самосовершенствованию.

- Ведущий тип реагирования на конфликты меняется со временем в сторону поиска оптимального разрешения. Это связано с лучшим пониманием организационной культуры, налаженными связями и опытом прогнозирования развития ситуации.

- С одной стороны, длительный стаж работы способствует накоплению опыта, знаний и пониманию организационной культуры, что повышает надежность в выполнении задач и эффективность деятельности. С другой стороны, он может привести к застою, потере навыков и снижению адаптивности к изменениям, что негативно сказывается на надежности.

Разработанные модели профессиональной надежности способствуют решению практических задач, а именно:

1. За счет проведения диагностики при принятии на работу и далее проводя диагностику раз в квартал появляется возможность составления графика проявления профессиональной надежности с целью понимания эффективности

работы сотрудников, позволит своевременно отслеживать потенциальные риски снижения надежности.

2. При возникновении проблемных или конфликтных ситуации появляется возможность проанализировать ситуацию с точки зрения причин снижения профессиональной надежности у сотрудника или сотрудников с целью обозначить причины для проведения соответствующей психологической коррекции.

В том числе организации могут сосредоточиться на создании благоприятной рабочей среды, которая способствует вовлеченности, благополучию и развитию сотрудников. Сотрудники могут повысить свою профессиональную надежность, развивая самосознание, управляя стрессом и делая выбор в сторону оптимального разрешения конфликтных ситуаций. Крайне важно признать, что профессиональная надежность не является статичной и может подвергаться влиянию изменяющихся обстоятельств.

В целом, данное исследование подчеркивает важность целостного подхода к пониманию профессиональной надежности в сфере юриспруденции. Рассматривая сложное взаимодействие индивидуальных, межличностных и организационных факторов, появляется перспективное направление по разработке эффективных стратегий для повышения эффективности и благополучия сотрудников и успеха организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1.Абдуллаева А.В., Лысенко Е.В. Социально-бытовые факторы удовлетворенности работой эксплуатационного персонала атомной станции // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли : сборник материалов IV отраслевой научно-практической конференции, 6-8 октября 2020 года / Государственная корпорация «Росатом»; редакционная коллегия: Журавлев А. Л., Леонова Е. В. - Москва : Ин-т психологии РАН. - 2020. – 299 с.

2.Абдусаламов Р.А. Анализ сформированности информационной культуры будущего юриста // Вестник ЮУрГГПУ. - 2014. - №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sformirovannosti-informatsionnoy-kultury-buduschego-yurista> (дата обращения: 01.05.2023).

3.Александрова А.А. Управление персоналом в условиях инновационных изменений организации // Сборник материалов научно-практической конференции «Концепции и модели устойчивого инновационного развития общества», 25 января 2023 г., Оренбург. – 2023. - С. 57-59.

4.Алексеев А.К., Ибрагимов И.М. Системный подход к анализу надежности профессиональной деятельности оператора // Надежность и безопасность энергетики. - 2010. - №3(10). - С. 20-23.

5.Алексеев Д.Е. Функциональная надежность как междисциплинарная проблема, ее место в системе обеспечения надежности специалиста // Вестник Московского университета МВД России. – 2016. – №. 8. – С. 228-231.

6.Алексеев О.Л., Коркунов В. В. Системный подход как методологическая основа научного познания //Специальное образование. – 2002. – №. 1. – С. 5-9.

7.Алиев А.М. Качество страховых услуг и его влияние на конкурентоспособность страховых организаций //Аллея науки. – 2018. – Т. 2. – №. 6. – С. 536-545.

8.Алферова Я.И. Сравнительный анализ факторов, стабилизирующих персонал в организациях // Казанская наука. – 2012. – №. 8. – С. 123-126.

9.Амирян Д.С. Некоторые психологические и личностные качества, необходимые для эффективного управления // Психология и экология человека: психологические факторы культуры мира и современной России. Тезисы международной конференции. - 1999. – С. 250-251.

10.Апатова А.В. Лонгитюдное исследование вовлеченности потребителей в совместное создание ценности: понятие, уровни, дуальность // Московский экономический журнал – 2022. – Т. 7. – №. 10. – С. 67.

11.Аракелова И.В. Психологические аспекты созависимости, как факторы, влияющие на профессиональную деятельность людей //Интеллектуальные ресурсы-региональному развитию. – 2019. – Т. 5. – №. 2. – С. 343-347.

12.Аринушкина Н.С. Социально-психологические особенности и профессионально важные качества государственных служащих //Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии. – 2016. – С. 173-175.

13.Астафьев А. К. Надежность живых систем // Вопросы философии. - 1967. - №. 6. - С. 121-130.

14.Байрамуков Р.М. Психологические особенности личностного профиля юриста в исполнительской деятельности: теоретические аспекты //Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №. 66-2. – С. 301-304.

15.Байрах П.К., Шахмаев М.М., Якубенко Н.В. Влияние дорожной обстановки на профессиональную надежность / П.К. Байрах, М.М. Шахмаев, Н.В. Якубенко. - Тюмень: Тюменский юридический ин-т МВД России – 2010 – 45 с.

16.Бакиев Т.А. Разработка проблем повышения надежности транспорта газа // Вестник Академии наук РБ. - 2012. - Т. 17. - №4. - С. 35-40.

17.Балакшина Е.В. Индивидуально-психологические особенности студентов инженерных специальностей как детерминанты профессиональной надежности //Ярославский педагогический вестник. – 2021. – №. 5 (122). – С. 166-173.

18.Балакшина Е.В. Концептуальные основания изучения проблемы надежности инженерной деятельности // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. - №9(77). – С. 76-81. – DOI 10.24158/spp.2020.9.13

19.Балакшина Е.В. Профессиональная инженерная деятельность: проблема надежности // Ярославский педагогический вестник. - 2020. - №6(117). - С 114-121.

20.Баранов В.М., Пшеничных М.А., Правотворческие ошибки как фактор дисгармонии правового развития // Юридическая техника. - 2009. - №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravotvorcheskie-oshibki-kak-faktor-disgarmonii-pravovogo-razvitiya-po-materialam-mezhdunarodnogo-nauchno-prakticheskogo-kruglogo-1>

21.Белкин А.И. Понятие экологического сознания: термин, категория, метафора // Панов В.И. От экологии детства к психологии устойчивого развития // Экопсихологические исследования-6: экология устойчивого развития: сборник научных статей /отв. ред. В.И. Панов. - М: ФГБНУ «Психологический институт РАО». - Курск: Университетская книга. - 2020. - С 21-25.

22.Берг А.И. Проблема номер один – надежность // Техника молодежи. – 1960. - №10. – С. 7-10.

23.Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. – 2012. – №. 3. – С. 412-415.

24.Бехтер А.А. Преодоление созависимости в структуре личности будущего психолога путем акмеологического тренинга //Акмеология. – 2015. – №. 3 (55). – С. 42-45.

25.Бобров А.Ф. Новикова Т.М., Проскурякова Н.Л., Седин В.И., Щелканова Е.С., Фортунатова Л.И., Калинина, М.Ю. Экспресс-диагностика состояния здоровья работников опасных производств // Медицинская радиология и радиационная безопасность. – 2022. – Т. 67. – №. 3. – С. 89-93.

26.Бобров А.Ф., Бушманов А.Ю., Седин В.И., Щепланов В.Ю. Системная оценка результатов психофизиологических обследований // Медицина экстремальных ситуаций. Научно-практический рецензируемый журнал. - 2015. - № 3 (53). - С. 13-19.

27.Бобров А.Ф., Седин В.И., Щепланов В.Ю., Метляева Н.А., Калинина М.Ю. Функциональная надежность работника в системе обеспечения безопасности эксплуатации объектов использования атомной энергии // Медицинская радиология и радиационная безопасность. - 2021. - Т. 66. - № 3. - С. 5-8.

28.Бодров В.А. Орлов В.Я. Психология и надежность: человек и системах управления техникой / В.А. Бодров. - М.: Изд-во Институт психологии РАН - 1998.

29.Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. - М.: Пер Сэ. - 2011.

30.Болдырева Е.В. и др. Изменения характера мотивов аффилиации как показатель развития созависимости педагогов на разных этапах профессиональной деятельности // Психология образования в XXI веке: теория и практика. – 2011.

31.Бондаренко Е.В. Учебная дискуссия как средство превенции профессиональных ошибок при подготовке студентов медицинского вуза // Развитие психологии и педагогики в контексте модернизации системы образования. – 2020. – С. 5-7.

32.Борисова Е.Л., Филинкова Е. Б. Отношение к успехам и ошибкам подчиненных как косвенный показатель субъектности-объектности восприятия сотрудников руководителями //Вестник университета. – 2014. – №. 20. – С. 182-187.

33.Бурханова Ф.Б., Праведников А. В. Влияние темпоральных характеристик трудовой занятости на баланс семьи и работы //Вестник ВЭГУ. – 2016. – №. 2. – С. 51-

34.Валиуллина Е.В. Волевой потенциал личности и реализация потребностей в саморазвитии // Концепт. - 2020. - №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/volevoy-potentsial-lichnosti-i-realizatsiya-potrebnoy-v-samorazvitiy>

35.Ванюшин Ю.С., Федоров Н.А., Хузина Г.К., Яруллин А.Г. Критерии биологической надежности растущего организма и взрослых спортсменов // Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. - 2019. - № 14(2). - С. 97-102.

36.Васельцова И.А., Белов Д.О. Субъектно-деятельностный подход к формированию профессиональной надежности инженеров-электрификаторов железнодорожного транспорта // Образование в современном мире: ключевые тренды трансформации. – 2022. – С. 251-253.

37.Ваховская М.Ю., Гребельникова А.В. Формирование системы показателей оценки надежности персонала // Материалы конференции: стойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации. - 2019. - С. 195-200

38.Венгеров И.А., Пинт А.А. Актуальные вопросы безопасности дорожного движения / И.А. Венгеров, А.А.Пинт. – М.: Знание, 1987. – 64 с.

39.Винокуров Ю.Е. Требования образовательных стандартов к подготовке юристов // Профессиограмма современного юриста: сборник статей / отв.ред. Ю.Е. Винокуров. – М.: Изд-во Моск. Гуманит. Ун-та, 2007. – 120 с.

40.Волкова М.В. Экология образовательной среды человека // Психология и экология человека: психологические факторы культуры мира и насилия современной России. Тезисы международной конференции. - 1999. - С. 25-26.

41.Волкова Т.А., Волкова С.А., Серебрякова Н.А. Оценка эффективности системы управления рисками //Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2023. – Т. 84. – №. 3. – С. 326-331.

42.Воробьев А.Г. Формирование стрессоустойчивости, как фактор профилактики профессиональной деформации личности у юристов // Актуальные научные исследования. – 2022. – С. 163-165.

43.Воронин С.М. Личностно ориентированная физическая подготовка студентов непрофильных вузов: монография / С.М. Воронин; Яросл. Гос. Ун-т. – Ярославль : ЯрГУ, 2009. – 282 с. ISBN 97897-0637-8

44.Гайдамашко И.В., Талашманова К. А. Модель профессионально важных качеств юриста // Педагогика и психология: вопросы теории и практики. – 2020. – № 3. – С. 6-13.

45.Гайдар М.И. Развитие личностной самооэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2008. - 26 с.

46.Гайдук Ю.Н. Как измерить профессиональные компоненты юриста организации? //Юрист. – 2016. – №. 21. – С. 4-8.

47.Гарифуллина Г.Ф. Формирование созависимости в профессиональной деятельности //Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. – 2018. – №. 4. – С. 128-136.

48.Гизатуллина И.И., Латыпова Э.Р. Проблемы межкультурного взаимодействия российских и английских юристов // Центральный научный вестник. – 2018. – Т. 3. – №. 7. – С. 47-48.

49.Горбатов С., Лэйн А. Обратная связь в бизнесе: честный диалог с клиентами и сотрудниками / С. Горбатов, А. Лэйн – М: Альпина Пабlishер. - 2020. С. 344.

50.Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. Учебное пособие. М.: Смысл; Изд. Центр «Академия». - 2006.

51.Грачев А.А, Русалинова А.А. Социальное самочувствие человека в организации // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2007. - №30.

52.Груздев Д.Ю., Вычужанова Л.К., Макаренко А.С. Тип личности как фактор, определяющий предпочтение переводчика в видах перевода // Вестник Башкирского университета. – 2019. – Т. 24. – №. 3. – С. 656-662.

53.Грызунов В.В., Мазаник Е.В., Грызунова И.В., Рябинин Д.В. Надежность функционирования организма как базовая характеристика

безопасности // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2014. - № 3. – С. 170-177.

54.Далиненко А.А., Далиненко А.А. Профессиональная надежность плавсостава как важнейшее условие безопасности судоходства // Эксплуатация морского транспорта. - 2008. - № 3. С. 30–35.

55.Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Метод моделирования в социальной психологии // Психология. Психофизиология. – 2013. – Т. 6. – №. 1. – С. 18-26.

56.Дрягалова Е. А. Проблема соотношения профессионально-ценностных ориентаций и профессиональной надежности сотрудников МВД РФ / Е. А. Дрягалова // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: кризисные состояния личности : Сборник статей по материалам IV Всероссийской межведомственной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 20 ноября 2019 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. - 2020. – С. 70-73.

57.Дрягалова Е. А., Степанова А. А. Диагностика акмеологического потенциала личности и профессиональной надежности курсантов МВД РФ //Современные проблемы науки и образования. – 2017. – №. 6. – С. 166-166.

58.Духновский С.В. Психологическая надежность как проявление саморегуляции государственных гражданских и муниципальных служащих // Успехи современной науки. - 2017. - Т. 7. - №1. - С. 67-71.

59.Евдокимов В. И., Лункин А. Н. Взаимосвязи оценок качества жизни и показателей профессиональной адаптации военнослужащих //Вестник психотерапии. – 2006. – №. 16. – С. 98-105.

60.Евдокимов В.И., Ролдугин Г.Н. Некоторые показатели качества жизни оперативного персонала АЭС //Экология человека. – 2003. – №. 5. – С. 10-13.

61.Евдокимов В.И., Ролдугин Г.Н., Хмелинина Н.В. Влияние семейных отношений на профессиональное выгорание медицинских сестер //Вестник психотерапии. – 2010. – №. 33. – С. 104-112.

62.Елагина В.С. Развитие профессионально важных качеств государственных служащих в условиях непрерывного профессионального образования : дис. – Тамбов : Вера Сергеевна Елагина, 2008.

63.Елесина И.Г. Анализ типичных профессиональных ошибок в деятельности дознавателей ОВД-путь к повышению качества подготовленности // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – №. 2. – С. 32-34.

64.Емельянов А.А. Математическое моделирование в психологических исследованиях // Известия высших учебных заведений. Приборостроение. – 2017. – Т. 60. – №. 2. – С. 178-180.

65.Жижилева Л.И. Осознанность современного человека и его правовая культура // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества XXI века: сборник науч. – 2015. – С. 443.

66.Жуков О.Р. К вопросу о сопоставлении гуманитарных и естественнонаучных терминов // Бюллетень медицинских Интернет-конференций. 2013. Том 3. № 3. ISSN 2224-6150

67.Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. - М. - 1986. - 172с.

68.Задумкин К.А., Щербакова А.А. Региональный проектный офис как организационная инновация государственного управления // Проблемы развития территории. – 2023. – Т. 27. – №. 1. – С. 145-162.

69.Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие в трудовой деятельности: функции и системная организация // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. Вторая международная научно-практическая конференция (11-12 ноября 2021г., Нижний Новгород): сборник статей / под ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. И.С. Леоновой. - Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 150-159.

70.Зудова Я.Л. Взаимосвязь мотивации карьерного роста и ценностей у офицеров органов пограничной службы с различным уровнем потребности в достижении цели // Психологическая студия. – 2022. – С. 86-87.

71.Зуев Г.В., Бузиков Ш.В. Вовлеченность работника в создание безопасных условий труда как ключевой показатель эффективности процесса строительства // Modern science. – 2022. – № 2-2. - С. 25-27.

72.Иванов С.В. Влияние логистики транспортной организации на качество оказываемых услуг //Проблемы современной экономики. – 2010. – №. 2. – С. 270-272.

73.Иванова В.П., Черненко А.В. Самоэффективность как психологическая детерминанта организационной приверженности сотрудников //Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. – 2018. – Т. 18. – №. 5. – С. 143-148.

74.Иванченко В.А. Юридическая психология : учебное пособие / В. А. Иванченко, Ю. А. Козлова ; Мин-во образования и науки РФ, Новосиб. гос. пед. ун-т. – Новосибирск : Изд-во НГУП, 2015. – 130 с.

75.Исаев А.А. Психология профессионального здоровья и вовлеченность: обзор концепций конца XX–начала XXI века //Наука. Общество. Оборона. – 2020. – №. 2 (23). – С. 11-11.

76.Исаев Д.А., Елин С.Г формирование профессиональной надежности воинов–предпосылка к созданию ценностных ориентиров развития коллектива //ББК 88.8 П84. – 2022. – Т. 17. – С. 131.

77.Каблашова И.В., Шестопалова М. А. Современный взгляд на вовлеченность персонала через призму всеобщей ответственности за качество //Экономинфо. – 2017. – №. 1-2. – С. 36-38.

78.Каландия А.Т. Надежность спортсмена как фактор успешности его спортивной деятельности : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Каландия Александр Тимурович. – Сочи. - 2010. – 21 с.

79.Каратаева А.А. Оценка молодых специалистов-юристов работодателями // Профессиограмма современного юриста: сборник статей / отв. ред. Ю.Е. Винокуров. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-т. - 2007.- с. 7-9.

80.Кашапов М.М., Башкин М.В. Психология конфликтной компетентности: учеб. Пособие / М.М. Кашапов, М.В. Башкин. - Ярославль: ЯрГУ. - 2010. - 128 с.

81.Кашапов М.М., Огородова Т.В., Филиппович Х.Н. Типы реагирования в конфликте и их связь с доминирующими психическими состояниями спортсменов //Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2018. – Т. 8. – №. 2. – С. 182-192.

82.Коваль, Н.А. Модель личностной и профессиональной надежности специалистов МЧС / Н.А. Коваль, С.Н. Савинков // Поведенческие теории и практика российской науки : Сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 26–27 февраля 2021 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 2021. – С. 102-105.

83.Козлов В.В. Системное мышление руководителя как основа эффективного управления производством // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли : сборник материалов IV отраслевой научно-практической конференции, 6-8 октября 2020 года / Государственная корпорация «Росатом» [и др.] ; редакционная коллегия: Журавлев А.Л. (отв. ред.), Леонова Е.В. (отв. ред.) [и др.]. - Москва : Ин-т психологии РАН, 2020. – 299 с.

84.Кольтовер В.К. Теория надежности и старение живых систем: надежные системы из ненадежных элементов // XII Всероссийское совещание по проблемам управления ВСПУ-2014. - 2014 г. - С. 6486-6495.

85.Кондратюк Н.Г., Моросанова В.И. Надежность действий спасателей в чрезвычайных ситуациях: регуляторные и личностные предпосылки // Вестник ЮУрГУ. - 2010. - №40. – С. 51-61.

86. Коновалова В.Г. «Кризис» вовлеченности персонала или ошибки в управлении вовлеченностью? // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6. – №. 5. – С. 34-39.

87. Корчагина И.И. Измерение человеческого потенциала в аспекте ограничения доступа к ресурсам его развития // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). – 2012. – Т. 4. – №. 1. – С. 68-78.

88. Корчагина И.И., Прокофьева Л.М., Фести П. Влияние распада брака на профессиональную карьеру мужчин и женщин // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / Под науч. ред. СВ Захарова, ТМ Малевой, ОВ Синявской. – 2009. – С. 291-322.

89. Котенева А.В., Власова А.Д., Макарова О.В. Психологические ресурсы готовности студентов-психологов экстремального профиля к профессиональной деятельности // Психология обучения. – 2018. – №. 5. – С. 65-77.

90. Криволапчук В.А. Концептуальные подходы к разработке программы формирования профессиональной психологической надежности сотрудников криминальной милиции МВД Украины // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2013. - № 3. - С. 63–67.

91.

92. Л., Алгина Д. Введение в классическую и современную теорию тестов / Л. Крокер, Дж. Алгина; пер. с англ. Н.Н. Найденовой, В.Н. Симкина, М.Б. Чельшковой; под общ. Ред. В.И. Звонникова, М.Б. Чельшковой. – М.: Логос, 2010. – 668 с.

93. Крук В.М., Липницкий А.В. Учет принципов научного познания в исследовании и достижении профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. - 2017. - № 2. - С. 37–39.

94. Крук В.М. Обеспечение надежности сотрудника: поиски и решения // Электронный ресурс. - 2019. elib.amia.by

95.Крук В.М. Проблема личностной надежности специалиста в отечественных концептуальных психологических исследованиях // Российский научный журнал. - 2012. - № 2(27). - С. 164-170.

96.Крук В.М. Психология надежности специалиста: история и современность // Вестник МГОУ. - 2011. - № 1. - С. 150-158.

97.Крук В.М., Семикин Г.И., Федотов А.Ю. Системно-ситуативный анализ психологического феномена надежности профессионала // Человеческий капитал. - 2013. - №9(57). - С. 66-74.

98.Крылов А.А. Психология / А.А. Крылов. – М.: Проспект, 2005. – 496 с.

99.Крючков В.В., Хамидова И.В., Лопатин Е.А., Свиная О.В., Рабазанов С. И. Исследование ценностных ориентаций лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, как компонента их профессиональной надежности // Человеческий капитал. – 2019. – №. 5 (125). – С. 48-57.

100.Кубышко В.Л., Вахнина В.В., Крук В.М., Федотов А.Ю. Психологическое обеспечение стрессоустойчивости как элемента профессиональной надежности специалиста силовых структур // Психология и право. – 2020. – Т. 10. – №. 2. – С. 167-178.

101.Кудрявцева Г.А. Роль социального работника в разрешении конфликтов клиента // Психология и экология человека: психологические факторы культуры мира и насилия современной России. Тезисы международной конференции. – 1999. - С. 30-32.

102.Кузнецова А.А., Никишина В. Б. Менеджмент высшей школы: самоэффективность и удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы административного сектора // Иннов: электронный научный журнал. – 2018. – №. 4. – С. 18-18.

103.Кузнецова Л.А. и др. Особенности биоповеденческой модели психофизиологического сопровождения спортивной деятельности // Биоуправление в медицине и спорте: Материалы Всероссийской научной конференции VIII-Омск. – 2008. – С. 16-25.

104.Купцова О.В., Цукарев А.Е. Нравственные качества юриста // Огарёв-Online. – 2017. – №. 3 (92). – С. 7.

105.Куршакова Н.Б. Стратегия партнерства в логистике сбыта // Актуальные вопросы развития экономики. – 2016. – С. 300-303.

106.Кыштымова А.Ю., Малахова М. В. Профессиональные качества юриста // Человеческий и профессиональный потенциал молодежи региона : Материалы Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, студентов, Тюмень, 17 апреля 2013 года. – Тюмень: Тюменский государственный нефтегазовый университет, 2014. – С. 154-156. – EDN TQPKCR.

107.Ломов Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии / Б.Ф. Ломов - М.: Наука. - 1991. - 295с.

108.Ломов Б.Ф., Мясников В.И. Медико-психологические аспекты профессиональной надежности космонавта // Психологический журнал. – 1988. - Т.9. - №6. - С 8-17.

109.Лопатин Е.А. Психологическое здоровье как показатель профессиональной надежности сотрудников полиции //Актуальные проблемы общества и государства глазами молодежи. – 2016. – С. 20-30.

110.Лопатин Е.А., Хамидова И. В., Крючков В. В., Свинаярева О. В., Рабазанов С. И. Профессиональная надежность сотрудников полиции в контексте гуманистического подхода // Человеческий капитал. - 2018. - № 8. - С. 83–94.

111.Макарова А.К. Психология профессионала / А.К. Макарова. - М.:Международный гуманитарный фонд Знание. - 1996. - С. 312.

112.Малеев Д.В. Использование нравственно-психологического подхода применительно к проблеме развития профессиональной надежности личности // Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ. - 2014. - № 1. - С. 85–102.

113. Малеев Д.В. Структура индивидуально-психологических особенностей сотрудников оwd с оптимальным уровнем профессиональной надежности // Психология третьего тысячелетия. – 2014. – С. 137-141.

114. Малых А.И. Модель будущего: системно-экологический подход / А.И. Малых. – М.: ООО Инфокор. - 2007. – 160с.

115. Малых В.Н. Экологический подход в социальной работе (методическая разработка), - М.: Сока - 1997. - 31 с.

116. Марков А.И., Решетов Е.В. Профессиограмма и психограмма юриста и их значение для профессиональной деятельности // Уголовная политика Российской Федерации: проблемы формирования и реализации : сборник материалов Всероссийской научно-теоретической конференции, Ростов-на-Дону, 19 мая 2017 года. Том Часть 2. – Ростов-на-Дону: Ростовский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. – С. 29-34.

117. Маркосян А.А. Развитие человека и надежность биологической системы // Основы морфологии и физиологии организма детей и подростков. – 1969. – С. 5.

118. Маркушина Е. Опоздания на работу и корпоративная культура // Управление персоналом. – 2009. – №. 21. – С. 77-85.

119. Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 27.002-89 Надежность в технике. Основные понятия. Industrial product dependability. General concepts. Terms and definitions. М.: Издательство стандартов. – 1989.

120. Митицина Е.А., Иванова Н. В. Карьерные ориентации специалистов с высоким уровнем самооэффективности в профессиональной деятельности // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2008. – №. 5. – С. 121-125.

121. Мокерова Ю.В. Противоречия становления потребности саморазвития личности в современных условиях: социологический анализ : дис. – б. и., 2006.

122. Моргун Д.В., Каплан Б.М. К проблеме внедрения идей устойчивого развития в сферу дополнительного образования // Проблемный и экологический

подходы в современном образовании: Материалы IX Московской международной конференции «Образование в XXI веке – глазами детей и взрослых» (19-20 марта 2009 года): Сборник статей / Отв. Ред. Е.В. Ковалевская. – М.: Издательство Спутник. - 2009 – С. 93-95.

123.Морозова Т.В., Потапова Л.С. Профессиональная этика юриста: особенности юридического этикета // Student research. – 2018. – С. 262-264.

124.Мосалева Е.А., Бабич Ю.В. Эффективность и надежность работы подразделений атомной // Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли. – 2022. – Т. 9. – С. 251.

125.Насиров Ю.З., Насирова А.Ю. Прогноз социально-экономических показателей и тенденций развития экономики РФ в условиях турбулентности мировой экономики // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2023. – С. 16.

126.Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках, 2-е изд. / А.Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2007. – 416 с.

127.Небылицын В.Д. Основные свойства нервной системы как фактор надежности человека-оператора // Тезисы XV международного психологического конгресса в Югославии. – М., 1964. – С. 234-235.

128.Никитина С.Е. Семантический анализ языка науки / С.Е. Никитина. М.: Наука. - 1987. – 112 с.

129.Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПб. ун-та. - 1996.

130.Никифоров Г.С. Проблема надежности в инженерной психологии // Психологические основы профессиональной работоспособности (хрестоматия) сост. В.А. Бодров. – М: ПЕРСЭ; Логос, 2007. – С. 369-375.

131.Никифорова Д.Ф. Влияние личностных и социально-психологических установок на профессиональную деятельность юриста // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. - №4. <https://mir-nauki.com/PDF/15PSMN420.pdf>

132. Никифорова Я.А. Исследование процесса формирования профессиональной надежности у студентов вузов туристического профиля // Проблема современной экономики. - 2011. - № 2. - С. 358–361.

133. Никифорова Я.А. Обоснование критериев оценки эффективности формирования профессиональной надежности у менеджеров хозяйствующих организаций сферы туризма // Высшее гуманитарное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2008. – С. 230-233.

134. Обознов А.А. Психическая регуляции профессиональной (операторской) деятельности // Современная психология: состояние и перспективы исследования. Часть. – 2002. – Т. 1. – С. 177-189.

135. Олейник Ю.И. Оценка эффективности системы кадровой работы в организации с учетом развития компетенций специалистов по персоналу в организации ООО «Свод Интернешнл» // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества: материалы II междунар. науч.-практ. конф., Белгород. – 2014. – Т. 15.

136. Осадчук О.Л. Ответственность как критерий профессиональной надежности // Активность и ответственность личности в контексте жизнедеятельности. – 2016. – С. 28-30.

137. Осадчук О.Л. Развитие профессиональной надежности педагога в процессе подготовки в логике компетентностного подхода / О.Л. Осадчук. - Омск: Полиграфический центр КАН – 2010. – 236 с.

138. Осадчук О.Л., Максименко Л.А. Понятие «надежность» в различных сферах жизнедеятельности человека: философские и этико-психологические аспекты // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2016. - № 3. - С. 167-173.

139. Остапенко Р.И. Структурное моделирование в психологии и педагогике: проблемы науки и образования // Перспективы науки и образования. – 2013. – №. 2. – С. 49-60.

140.Панов В.И. и др. Экопсихологические взаимодействия: виды и типология //Социальная психология и общество. – 2013. – Т. 4. – №. 3. – С. 13-27.

141.Панов В.И. От экологии детства к психологии устойчивого развития // Экопсихологические исследования-6: экология устойчивого развития: сборник научных статей /отв. ред. В.И. Панов. - М: ФГБНУ «Психологический институт РАО»; Курск: Университетская книга. - 2020. - С 10-14.

142.Панова А.Г., Лустина Т.Н. Влияние лояльности персонала на формирование лояльности потребителей //Сервис в России и за рубежом. – 2016. – Т. 10. – №. 1 (62). – С. 165-173.

143.Пашаева Г.Б. Основные принципы и меры унификации терминов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2015. - Т.1. - №2. - С. 137-143.

144.Петров Н.Н. Концептуальные подходы в исследовании профессиональной надежности субъекта труда //Электронный научный журнал. – 2016. – №. 8. – С. 135-139.

145.Петров Н.Н. Анализ показателей профессиональной надежности субъекта труда в исследовании отечественных ученых // Вестник КГУ. 2017. №3. С. 82-85.

146.Петров Н.Н. Формирование профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 / Петров Николай Николаевич; [Место защиты: Твер. гос. ун-т]. - Тверь, 2018. - 177 с.

147.Печников А.Н., Шиков А.Н. Концепция оценки операторской деятельности //Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2013. – №. 2. – С. 165-175.

148.Пископпель А.А. Историко-методологический анализ концепции надежности социотехнических систем : дис...д-ра филос.наук : 09.00.08. / Пископпель Анатолий Альфредович ; Моск.гос.ун-т им.М.В.Ломоносова,Фак.психологии. - М. - 1995. - 362 с.

149.Пишина С.Г. Правоинтерпретационные ошибки как дидактическое направление вузовской подготовки юристов //Юридическая техника. – 2009. – №. 3. – С. 264-266.

150.Плахтиенко В.А., Блудов Ю.М. Надежность в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1983.

151.Плешкова Н. А., Подзорова Г.А., Першина Е.Г. Вовлеченность персонала как инструмент повышения эффективности его деятельности //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2015. – №. 10 (82). – С. 22.

152.Полетаева Н.М., Волков А.В. Анализ профессиональных затруднений педагогов как механизм управления качеством образования //Педагогический журнал. – 2020. – Т. 10. – №. 3-1. – С. 362-372.

153.Пономаренко В.А. Психология человеческого фактора в опасной профессии // В.А. Пономаренко. - Красноярск. - 2006. - 618с.

154.Поплавская А.А., Соболева Н. Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – №. 5 (141). – С. 271-288.

155.Похабов Ю.П. О философском аспекте надежности на примерах уникальных высокоответственных систем // Надежность. - 2015. - № 3. - С. 16-27.

156.Почебут Л.Г., Безносков Д.С. Эффективность социального капитала организации // Психология в системе социально-производственных отношений. – 2021. – С. 57-60.

157.Приходько Е.М. Динамика формирования профессионально важных качеств будущих юристов в системе высшего профессионального образования //Интеграция образования. – 2014. – Т. 18. – №. 4 (77). – С. 91-97.

158.Прихожан А.М. и др. Причины, профилактика и преодоление тревожности //Психологическая наука и образование. – 1998. – Т. 3. – №. 2.

159.Прокофьева Л.М., Корчагина И.И. Неполные семьи с детьми в России: масштабы распространения и материальная поддержка //Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – №. 9-1. – С. 172-179.

160.Профессиональная надежность персонала АЭС : Концепция и технология количеств. оценки, практика упр. / П. Л. Ипатов, В. К. Мартенс, А. В. Сорокин [и др.]. - Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2003 (Тип. изд-ва). - 230 с.

161.Психологические аспекты проблемы надежности профессиональной деятельности персонала в энергетике : (сборник трудов психологов ОАО «Мосэнерго») / Открытое АО энергетики и электрификации «Мосэнерго» ; под ред. С. А. Пронина, С. В. Лазарева. - Москва : [б. и.], 2008. - 88 с.

162.Психофизиологическое обеспечение профессиональной надежности персонала предприятий и организаций атомной отрасли : сборник материалов V отраслевой научно-практической конференции, 12-13 октября 2022 года : 40 лет психологической службе в атомной отрасли / Государственная корпорация «Росатом» [и др.] ; ответственные редакторы: А. Л. Журавлев, Е. В. Леонова. - Москва : Институт психологии РАН, 2022. – 275 с.; ISBN 978-5-9270-0449-2.

163.Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надежности сотрудников органов наркоконтроля: автореф. дис. ... кан. Психолог. Наук. М., 2013. – 33с.

164.Раев В.К. Качественный анализ // Информационные технологии в науке, образовании и управлении. - 2019. - №3. - С. 73-78

165.Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала //Труд и социальные отношения. – 2008. – Т. 19. – №. 3. – С. 53-59.

166.Репина А.В. Системная концепция менеджмента «7s» // Редакционная коллегия. – 2017. – С. 11.

167.Романова Е.С. Самодиагностика в ситуации профессионального выбора молодежи // Психология и экология человека: психологические факторы культуры мира и насилия современной России. Тезисы международной конференции.- 1999. - С. 230-232.

168.Руденко Ю.М. Деятельность адвоката по предупреждению, выявлению и исправлению судебных ошибок в гражданском судопроизводстве (организационно-правовой аспект) : дис. – автореф. дис. на соиск. ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00. 11/ЮМ Руденко, 2009. 26с.

169.Рузавин Г.И. Теория рационального выбора и границы ее применения в социально-гуманитарном познании //Вопросы философии. – 2003. – №. 5. – С. 57-70.

170.Савинков С.Н. Историко-научные предпосылки изучения надежности в структуре профессиональных качеств сотрудников МЧС России // Личность и общество: психологический подход к проблемам. Тамбов, 2017. С. 115–120. 30. Солтык А. А. Психология профессиональной надежности преподавателя физического воспитания: стратегии и пути ее реализации // Ученые записки. университета им. П. Ф. Лесгафта. - 2014. № 1. - С. 162–167.

171.Савинков С.Н., Коваль Н.А., Комаров В.В. Психология надежности сотрудника МЧС России: духовно-нравственный подход / С.Н. Савинков, Н.А. Коваль, В. В. Комаров – Казань: Бук. – 2020. – 216 с.

172.Савинков С.Н., Коваль Н.А. Представления о личностной надежности у сотрудников МЧС России // Психолог. - 2019. - № 2. - С. 37-45

173.Саросек В.Г. Недостаток сна-как одна из причин нарушения здорового образа жизни // Экологические проблемы современности: выявление и предупреждение неблагоприятного воздействия антропогенно детерминированных факторов и климатических изменений на окружающую среду и здоровье населения. – 2017. – С. 431-433.

174.Семенистая Е.С., Подопрыголова О.Н., Семунина Н.С. Анализ методов оценки надежности деятельности человека-оператора //Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2008. – Т. 79. – №. 2. – С. 209-217.

175.Сербиновская Н.В., Сербиновский Б.Ю., Тимохина С.С. Повышение эффективности речевого общения оператора в состоянии эмоционального

напряжения: теория и методика //Вестник науки и образования Северо-Запада России. – 2020. – Т. 6. – №. 3. – С. 35-44.

176.Сериева М.М. Профессия-юрист //Гуманитарный трактат. – 2017. – №. 14. – С. 12-14.

177.Смирнов А.А., Постнова А.А. Особенности профессиональной деятельности юриста //Вестник Костромского государственного университета. – 2012. – Т. 18. – №. 1. – С. 110-113.

178.Смирнова С.В., Овчар Н.А., Лифанова Е.В., Тодорев А.Н., Дятлов М.Н. Современные методики психологической диагностики специалистов ответственных и опасных профессий // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2016. - № 2. - С. 50-54.

179.Смирнова Ю.Э. Проблемы осознанности в деятельности профессионала //Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития. – 2019. – С. 177-184.

180.Соколов Н.Я., Леванский В.А. Профессиональные качества юристов: желаемые и действительные (структурно-таксономическое моделирование) //Журнал российского права. – 2008. – №. 5 (137). – С. 50-72.

181.Солодкая М.С. Методологические основания, социальные идеалы и пути обеспечения надежности социотехнических систем управления// Credo new. - 2000. - № 5 (23).

182.Сорокопуд Ю.В., Окунев С.А., Лапшова И.А. Применение гуманитарных технологий в процессе формирования профессионально важных качеств будущих юристов //Мир науки, культуры, образования. – 2020. – №. 4 (83). – С. 76-78.

183.Сотников А.Е. Трансформация представлений об ответственности в процессе профессиональной социализации юристов //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2012. – Т. 12. – №. 2. – С. 85-87.

184.Стрижов Е.Ю. Моральные и универсальные ценности в системе нравственной надежности личности // Вестник ТГПУ. - 2009. - № 1. - С. 84-88.

185.Сулыма А.И. Формирование системы показателей для оценивания надежности деятельности предприятия //Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2018. – №. 3 (44). – С. 94-103.

186.Сырица Д.А., Артемцева Н.Г. Взаимосвязь созависимости и профессионального выгорания бортпроводников // Становление психологии и педагогики как междисциплинарных наук. – 2019. – С. 78-81.

187.Талашманова К.А. Влияние ведущего типа реагирования на профессиональную надежность специалистов юридической сферы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. - №2.

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

189.Талашманова К. А. Влияние новых технологий на профессиональную надежность юриста: прошлые уроки и новые вызовы // Актуальные проблемы юриспруденции: Сборник статей по материалам XLVII международной научно-практической конференции, Новосибирск, 21 июня 2021 года. - №6 (46). –2021. – С. 115-120.

190.Талашманова К.А. Влияние цифровизации деятельности на профессиональную надежность юриста // Управление документацией в цифровой среде : Материалы III национальной научно-практической конференции, Москва, 17 декабря 2020 года. – Москва: МИРЭА - Российский технологический университет. - 2021. – С. 90-93.

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

192.Талашманова К.А. Диагностика профессиональной надежности субъекта // Инновационная наука. – 2020. – № 5. – С. 177-183.

193.Талашманова К.А. К проблеме понимания профессиональной надежности субъекта // Человеческий капитал. – 2020. – № 3(135). – С. 239-245. – DOI 10.25629/НС.2020.03.28.

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

195.Талашманова К.А. Обеспечение профессиональной надежности субъекта посредством поддержания профессионального здоровья // 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.

196.Талашманова К.А. Основание профессиональной надежности // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 31. – С. 1587-1590.

197.Талашманова К.А. Основы построения процесса моделирования интегративного качества личности // Вестник тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2024. - № 2(67). - С. 93-103.

198.Талашманова К.А. Особенности развития профессиональной надежности юристов // Психология и педагогика: методологические и методические проблемы и пути их решения: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Омск, 09 апреля 2021 года. – 2021. – С. 92-95.

199.Талашманова К.А. Применение информационных технологий как способ повышения профессиональной надежности будущих юристов в процессе

высшего профессионального образования // Академическая публицистика. – 2021. – № 3. – С. 388-392.

200.Талашманова К.А. Принципы и методики исследования профессиональной надежности персонала // Человеческий капитал. – 2022– № 6(162). – С. 105-115. – DOI 10.25629/НС.2022.06.13.

201.Талашманова К.А. Профессиональная надежность юриста в условиях современности // Символ науки: международный научный журнал. – 2021 – № 4. – С. 175-177.

202.Талашманова К.А. Развитие профессиональной надежности как инвестиция в человеческий капитал // Профессиональное образование в современном мире. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 105-113. – DOI 10.20913/2618-7515-2021-1-14.

203.Талашманова К.А. Рассмотрение моделей профессиональной надежности персонала на основе экологического подхода // Научные дискуссии в эпоху мировой нестабильности: пути совершенствования: Материалы IV международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 30 июня 2022 года. - № 1. – 2022 – С. 236-238.

204.Талашманова К.А. Саморегуляция как механизм обеспечения профессиональной надежности субъекта // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации: Материалы международной научно-практической онлайн-конференции, Москва, 22–23 октября 2020 года. – 2020. – С. 660-668.

205.Талашманова К.А. Сохранение профессионального здоровья молодёжи посредством диагностики профессиональной надежности // 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.

206.Талашманова К.А. Специалист юридической сферы: взаимосвязь между психологической безопасностью и профессиональной надежностью //

Психологическая безопасность и жизнестойкость в помогающем социуме: Материалы Всероссийской конференции с международным участием, Иваново – Шуя, 18-19 октября 2024 г. 2024- С 63-66.

207.Талашманова К.А. Становление профессиональной надежности юристов в условиях инновационного университетского кластера // Актуальные проблемы и перспективы развития радиотехнических и инфокоммуникационных систем «Радиоинфоком-2021»: Сборник научных статей в международной научно-практической конференции, Москва, 15–19 ноября 2021 года. – Москва: МИРЭА - Российский технологический университет. – 2021 – С. 760-762.

208.Талашманова К.А. Уровень вовлеченности и лояльности сотрудников как предикат профессиональной надежности // Интеграция науки в эпоху кризиса: проблемы, решения: Материалы IX всероссийской научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 09 июня 2022 года. – 2022 – С. 113-115.

209.Тарасова А.А. Психодиагностическое сопровождение как часть обеспечения профессиональной надежности специалистов МЧС России // Материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной Всемирному дню гражданской обороны. Москва. - 2019. - Ч. 1. - С. 59–64.

210.Тарасова О.А. Предупреждение типичных ошибок учащихся в процессе обучения алгебре посредством формирования и использования рефлексивной деятельности : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.02 / Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск, 2004. - 23 с.

211.Татаркин А. И. Саморазвитие территориальных социально-экономических систем как потребность федеративного обустройства России // Экономика региона. – 2013. – №. 4 (36). – С. 9-26.

212.Тебекин А. В. Изменение содержания труда, характера трудовых отношений, системы ценностей организации и мотивов трудовой деятельности при переходе экономики к новому технологическому укладу // Транспортное дело России. – 2022. – №. 1. – С. 70-77.

213. Тимошенко А.И. Математические методы исследования в психологии: учебное пособие / А.И. Тимошенко. – Иркутск: Иркут. Ун-т. - 2006. – 208 с.

214. Ульянина О.А., Юрчук О.Л., Тукфеева Ю.В., Филатова Н.Н., Рыжова И.Д. Функциональная модель психологической службы в системе образования: направления деятельности и ее организационно-правовое регулирование // Психолого-педагогические исследования. 2024. Т. 16. № 3. С. 174-196.

215. Ульянина О.А., Леви М.В., Теплова О.А. Экспериментальное исследование формирования личностной компетентности сотрудников ОВД // Психология и право. 2020. Т. 10. № 2. С. 179-200.

216. Федоров М.А. Ключевые аспекты взаимодействия клиента и банка в условиях цифровой экономики // Экономика и управление народным хозяйством: генезис, современное состояние и перспективы развития. – 2018. – С. 279-284.

217. Федотов А.Ю. Психическая саморегуляция как элемент профессиональной надежности специалистов силовых структур // Человеческий капитал. - 2018. - № 11. - С. 131–139.

218. Федотов А.Ю. Проблема надежности в рамках различных типов научной рациональности // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2017. - №4(71). - С. 24-28.

219. Федотов С.Н., Кравченко А. В. Психологическая работа с курсантами образовательных организаций МВД России в интересах повышения показателей надежности // Вестник московского университета МВД России. – 2017. – №. 6. – С. 299-303.

220. Фролова И.И. Совершенствование работы персонала в системе менеджмента качества строительной организации на основе концепции TQM // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2012. – №. 3. – С. 48-52.

221. Хабарова К.О. Способы повышения мотивации профессиональной деятельности специалиста в юридической сфере // Актуальные проблемы психологии и прикладной социологии. – 2020. – С. 120-125.

222.Харитиди Д.П. и др. Исследование формирования готовности студентов-юристов к профессиональной деятельности // Альманах современной науки и образования. – 2011. – №. 2. – С. 120-123.

223.Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб, 1997. – Т. 15. – С. 410-424.

224.Цветков В.Я. Принципы качественного анализа // Электронный научный журнал ИТ-Стандарт. - 2021. - №3.

225.Черкасова Н.Г. Анализ зависимости профессиональной надежности летчиков от психофизиологических и социальных факторов // Решетневские чтения. – 2019. – С. 74-75.

226.Черникова Л.Ф. Профессиональная речь юриста как основа успешной коммуникации //Филология, Издательство Научное обозрение. – 2009. – №. 5. – С. 17-21.

227.Четыркина Н.Ю. Особенности системно-процессного подхода к управлению организацией //Журнал правовых и экономических исследований. – 2012. – №. 4. – С. 126-129.

228.Чистохина А.В. Невовлеченность участников в образовательный процесс как базовая причина конфликтных ситуаций // М422 Медиация в образовании: поликультурный контекст: мате. – 2022. – С. 226-231.

229.Шаталова Н.И. Познание трудового потенциала работника как социальная проблема // Дискуссия. – 2011. – №. 10. – С. 152-157.

230.Шатохин А.А. Профессиональное самоопределение как составляющая профессиональной идентификации // Актуальные проблемы современной науки. - 2004. - № 3. - С. 71-87.

231.Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах / Ю.В. Щербатых. – М.: КноРус. - 2011. – 248 с.

232.Юдина Л.Н. Экономическая надежность и риски // Вестник ЮУрГУ. - 2016. - Т. 10. - № 3. - С. 51-53.

233.Ács Z. J., Autio E., Szerb L. National Systems of Entrepreneurship // Measurement Issues and Policy Implications. Entrepreneurship. – 2013. - Vol. 43(3). - P. 476–494.

234.Audretsch D. B., Aldridge T. T., Sanders M. Social capital building and new business formation: A case study in Silicon Valley //International Small Business Journal. – 2011. – Vol. 29. – №. 2. – P. 152-169.

235.Autio E., Levie J. Management of entrepreneurial ecosystems // The Wiley handbook of entrepreneurship. – 2017. – P. 423-449.

236.Barker Roger Garlock Ecological Psychology: Concepts and methods for studying the environment of human behaviour. Stanford: Stanford University Press. - 1968

237.Bertalanffy, L. V. Zur Geschichte theoretischer Modelle in die Biologie // Studium Generale. – 1965. - Vol. 5. - P. 290-298.

238.Bolhari A. et al. The impact of occupational stress on quality of work life among the staff of e-workspace //International Journal of Psychological and Behavioral Sciences. – 2012. – Vol. 6. – №. 7. – P. 1739-1743.

239.Borofsky G. L. Predicting involuntary dismissal for unauthorized absence, lateness, and poor performance in the selection of unskilled and semiskilled British contract factory operatives: The contribution of the Employee Reliability Inventory //Psychological Reports. - 2000. - Vol. 87. - №. 1. - P. 95-104.

240.Borofsky, G. L. User's manual for the employee reliability inventory screening system. – Bay State Psychological Associates. -1993.

241.Bronfenbrenner U. The ecology of human development: Experiments by nature and design. – Harvard university press. - 1979.

242.Bronfenbrenner U., Lüscher K., Cranach A. Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: natürliche und geplante Experimente. – Klett-Cotta. -1981.

243.Bronfenbrenner U. Socialization and social class through time and space // Maccoby – 1958. P. 400-425.

244.Bronfenbrenner U. Ökologische Sozialisationsforschung. Herausgegeben von Kurt Lüscher. Stuttgart: Klett-Cotta. – 1976.

245. Bronfenbrenner U. Ecological system theory // *Annals of Child Development*. – 1989. - P. 187-249

246. Bronfenbrenner U. Ein Bezugsrahmen für ökologische Sozialisationsforschung // Grundmann, Lüscher. – 2000. - P. 79-90.

247. Grundmann M., Kunze I.: Urie Bronfenbrenners Ökologie der menschlichen Entwicklung und die Modellierung mikrosozialer Raumgestaltung // *Schlüsselwerke der Sozialraumforschung*. – VS Verlag für Sozialwissenschaften. - 2008. – P. 172-188.

248. Grundmann M., Lüscher K. Sozialökologische Sozialisationsforschung. Ein anwendungsorientiertes Lehr- und Studienbuch. – 2000.

249. Hertz H. Über die Prinzipien der Mechanik. Nachdr // *Zur Grundlegung der theoretischen Physik*. – Berlin. 1894. - P. 1-49

250. Hollinger R. C., Clark J. P. Theft by employees. – Lexington, MA : Lexington Books. -1983. – P. 126.

251. Isenberg D.J. “The entrepreneurship ecosystem strategy as a new paradigm for economic policy: principles for cultivating entrepreneurship” // *Presentation at the Institute of International and European Affairs*. – 2011. - Vol.8 - No.4.

252. Johannesson J. Die Bedeutung des Modells in Mathematik, Naturwissenschaft und Technik // *Forschung und Fortschritt*, Jg. 18. – 1942. - Nr. 25/2. P.: 249-250.

253. Kaulbach F. Schema, Bild und Modell nach den Voraussetzungen des Kantischen Denkens // *Studium Generale*, Jg. 18. – 1965. - H. 7. - P. 464-479.

254. Lange E. Jugendkonsum im Wandel: Konsummuster, Freizeitverhalten, Lebensstile und Kaufsucht 1990 und 1996. – Springer-Verlag. - 2013.

255. Lewin Kurt A dynamic theory of personality. New York: McGraw-Hill. - 1935

256. Lewin Kurt Defining the „field at a given time“ // *Psychological Review*. - 1943. - Vol. 50. – P. 292- 310

257. Lewin K. Feldtheorien in den Sozialwissenschaften. Bern: Huber Lüscher, Kurt (2006). Urie Bronfenbrenner 1917-2005. Facetten eines persönlichen Portraits //

Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 26 Jg., Heft 3. - 1963. - P. 232-246

258.Long A.A., Sedley D. N. The Hellenistic Philosophers // Cambridge. - 1987. - Vol. 2.

259.Moore J. F. Predators and prey: a new ecology of competition // Harvard business review. 1993. -Vol .71(3). - P. 75–86.

260.Neck H. M., Meyer, G. D., Cohen, B., & Corbett, A. C. An entrepreneurial system view of new venture creation. Journal of Small Business Management. 2004. - Vol. 42(2). - P. 190–208.

261.Qian H., Acs Z. J., Stough R. R. Regional systems of entrepreneurship: the nexus of human capital, knowledge and new firm formation //Journal of economic geography. – 2013. – T. 13. – №. 4. – C. 559-587.

262.Sah R. K., & Stiglitz, J. E. The Architecture of Economic Systems: Hierarchies and Polyarchies. - 1985. - N. 476. Center Discussion Paper.

263.Spigel B. The Relational Organization of Entrepreneurial Ecosystems // Entrepreneurship Theory and Practice. - 2017. - Vol. 41(1). - P. 49–72

264.Spilling O. R. The entrepreneurial system: On entrepreneurship in the context of a mega-event. Journal of Business research. - 1996. - Vol. 36(1). - P. 91–103

265.Stam E. Entrepreneurial ecosystems and regional policy: a sympathetic critique. European Planning Studies. – 2015. - Vol. 23(9). - P. 1759–1769.

266.Sternberg R. Entrepreneurship, proximity and regional innovation systems. Tijdschrift voor economische en sociale geografie. - 2007. - Vol. 98(5). - P. 652–666

267.Valdez J. The entrepreneurial ecosystem: Toward a theory of new business formation. Proceedings of the Small Business Institute Director's Association, Jude, University of Texas, San Antonio. – 1988.

268.Velt H., Torkkeli L., Saarenketo S. The entrepreneurial ecosystem and born globals: The Estonian context //Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy. – 2018. – Vol. 12. – №. 2. – P. 117-138.

269.Wu S. et al. Effect of work stressors, personal strain, and coping resources on burnout in Chinese medical professionals: a structural equation model //Industrial health. – 2012. – Vol. 50. – №. 4. – P. 279-287.

270.Yapa L. Terrains of Resistance: Nonviolent Social Movements and the Contestation of Place in India. – 1994. - P. 754-757.

Приложение 1. Список иллюстративного материала

| | |
|---|-----|
| Таблица 1. Перечень встречающихся показателей профессиональной надежности..... | 35 |
| Таблица 2. Шкалы методики «Критический анализ надежности сотрудника» (Employee Reliability Inventory - ERI)..... | 37 |
| Таблица 3. Общепрофессиональные компетенции по программе бакалавриата по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»..... | 68 |
| Таблица 4. Перечень вопросов, указанных в анкете..... | 83 |
| Рисунок 1. Портрет надежного сотрудника на основании опроса юристов..... | 85 |
| Рисунок 2. Тип клиента, с которым наиболее продуктивно работать, по мнению юристов..... | 86 |
| Рисунок 3. Критерии надежности организации, по мнению юристов..... | 88 |
| Рисунок 4. Частота опозданий на работу..... | 90 |
| Рисунок 5. Количество будильников, которое необходимо утром..... | 91 |
| Рисунок 6. Частота просыпаний на работу..... | 91 |
| Рисунок 7. Частота совершаемых ошибок..... | 92 |
| Рисунок 8. Отношение у сотрудников к ошибкам..... | 93 |
| Рисунок 9. Основные ошибки в юридической деятельности..... | 94 |
| Рисунок 10. Способы поведения при совершении ошибки..... | 95 |
| Рисунок 11. Как часто специалист анализирует качество своей работы..... | 96 |
| Рисунок 12. Основные характеристики выборки..... | 97 |
| Таблица 5. Корреляционная матрица на основе анкетирования..... | 98 |
| Рисунок 13. Уровень вовлеченности специалистов юридической сферы..... | 106 |
| Рисунок 14. Уровень групповой сплоченности специалистов юридической сферы..... | 106 |
| Рисунок 15. Результаты исследования наличия созависимости у специалистов юридической сферы..... | 107 |
| Рисунок 16. Уровень самооффективности в сфере предметной деятельности.... | 108 |
| Рисунок 17. Уровень самооффективности в сфере межличностного общения.... | 109 |

| | |
|---|-----|
| Рисунок 18. Уровень осознанности у специалистов юридической сферы..... | 110 |
| Рисунок 19. Уровень состояния стресса у юристов..... | 110 |
| Рисунок 20. Уровень удовлетворенности семейным состоянием у юристов..... | 111 |
| Рисунок 21. Уровень нервно-психического напряжения у юристов..... | 112 |
| Рисунок 22. Уровень семейной тревожности у юристов..... | 112 |
| Рисунок 23. Ведущий тип реагирования у специалистов юридической сферы..... | 113 |
| Рисунок 24. Уровень потребности в достижении цели у юристов..... | 114 |
| Рисунок 25. Уровень реализации потребности в саморазвитии у юристов..... | 115 |
| Рисунок 26. Модель индивидуальных различий специалистов юридической сферы по пяти шкалам тестовой методики ТІРІ..... | 116 |
| Рисунок 27. Ранжирование полученных результатов диагностики показателей профессиональной надежности специалистов юридической сферы..... | 119 |
| Таблица 6. Уровень взаимосвязи показателей профессиональной надежности и разработанной анкетой..... | 124 |
| Рисунок 28. Матрица корреляции на основе диагностики показателей профессиональной надежности..... | 131 |
| Рисунок 29. Корреляция без фиктивных факторов..... | 132 |
| Таблица 7. Регрессионный анализ состояния стресса..... | 136 |
| Таблица 8. Результат сокращения незначимых показателей в регрессионном анализе состояния стресса..... | 137 |
| Таблица 9. Итоговый регрессионный анализ состояния стресса | 138 |
| Таблица 10. Регрессионный анализ потребности в достижении цели..... | 138 |
| Таблица 11. Регрессионный анализ реализации потребности в саморазвитии..... | 139 |
| Таблица 12. Регрессионный анализ вовлеченности..... | 139 |
| Таблица 13. Регрессионный анализ групповой сплоченности..... | 140 |
| Таблица 14. Регрессионный анализ созависимого состояния..... | 140 |
| Таблица 15. Регрессионный анализ самооффективности в предметной области..... | 141 |

| | |
|--|-----|
| Таблица 16. Регрессионный анализ самоофективности в межличностных взаимоотношениях..... | 141 |
| Таблица 17. Регрессионный анализ осознанного поведения..... | 142 |
| Таблица 18. Регрессионный анализ общей неудовлетворенности..... | 142 |
| Таблица 19. Регрессионный анализ состояния нервно-психического напряжения..... | 143 |
| Таблица 20. Регрессионный анализ состояния семейной тревожности..... | 143 |
| Таблица 21. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (агрессия)..... | 143 |
| Таблица 22. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (ухода)..... | 144 |
| Таблица 23. Регрессионный анализ ведущего типа реагирования (оптимальное разрешение)..... | 145 |
| Таблица 24. Регрессионный анализ переменной количество опозданий..... | 146 |
| Таблица 25. Регрессионный анализ переменной количество ошибок..... | 146 |
| Таблица 26. Регрессионный анализ переменной отношение к ошибкам..... | 147 |
| Таблица 27. Регрессионный анализ переменной анализ качества работы..... | 147 |
| Таблица 28. Регрессионный анализ переменной стаж работы в одной компании.. | 148 |
| Рисунок 30. Коэффициент детерминации по всем моделям профессиональной надежности..... | 156 |
| Рисунок 31. Ранжирование результатов теста Типовое семейное состояние (Э.Г. Эйдемиллер, В.В. Юстицкий) по шкале нервно-психическое напряжение..... | 156 |
| Рисунок 32. Модель профессиональной надежности на основе стажа работы в одной организации..... | 159 |
| Рисунок 33. Модель профессиональной надежности на основе вовлеченности..... | 159 |
| Рисунок 34. Модель профессиональной надежности на основе нервно-психического напряжения..... | 161 |
| Рисунок 35. Ранжирование частоты влияния независимых переменных на модели профессиональной надежности специалистов юридической сферы..... | 163 |

| | |
|---|-----|
| Таблица 29. Динамика проявления показателей профессиональной надёжности специалистов юридической сферы (модель)..... | 170 |
| Рисунок 36. Соотношение по длительности работы в одной организации..... | 171 |
| Рисунок 37. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (вовлеченность)..... | 172 |
| Рисунок 38. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (групповая сплоченность)..... | 173 |
| Рисунок 39. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (созависимое состояние)..... | 174 |
| Рисунок 40. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (предметная самооэффективность).... | 174 |
| Рисунок 41. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (межличностная самооэффективность) | 175 |
| Рисунок 42. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (осознанное поведение)..... | 176 |
| Рисунок 43. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (состояние стресса)..... | 177 |
| Рисунок 44. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (общая неудовлетворенность)..... | 178 |
| Рисунок 45. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (нервно-психическое напряжение) | 179 |
| Рисунок 46. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (семейная тревожность)..... | 179 |
| Рисунок 47. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надёжности (потребность в достижении цели) | 180 |

- Рисунок 48. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (реализация потребности в саморазвитии).....181
- Рисунок 49. Влияние продолжительности работы в одной организации на показатель профессиональной надежности (ведущий тип реагирования)182

**Приложение 2. Опросник «Диагностика ведущего типа реагирования»
(М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева)**

Инструкция: методика содержит 42 утверждения, каждое из которых является ответной реакцией на предложенную ситуацию. Вам предлагается оценить то, насколько характерным является каждый из предлагаемых способов поведения:

1. При обсуждении какого-либо вопроса с партнером:

- а) я стараюсь склонить его на свою сторону, даже если не уверен в правильности своего решения;
- б) предоставляю полное право принимать решение партнеру;
- в) стараюсь понять, что предлагает партнер.

2. Если в процессе решения какого-либо вопроса партнер переходит на грубость:

- а) я отвечаю ему тем же;
- б) замолкаю, испытывая при этом чувство обиды;
- в) стараюсь этого не замечать.

3. Если я вижу, что партнер не прав, но продолжает отстаивать свою позицию:

- а) я теряюсь, бываю не в состоянии ему возразить;
- б) называю его упрямым, глупым, невеждой и т. п.;
- в) пытаюсь объяснить ему, в чем он ошибается.

4. Главным в решении проблемы я считаю:

- а) сильный характер, умение отстаивать свое мнение;
- б) принятие компромиссных решений;
- в) возможность найти более компетентного в данной области человека.

5. Если партнер при обсуждении важной проблемы затрудняется предложить свое решение:

- а) предлагаю отложить обсуждение до следующего раза;
- б) выложу на обсуждение свою точку зрения;

в) меня это раздражает.

6. Принимая участие в обсуждении общего вопроса и заметив, что кто-то из занятых в деле пассивен, я:

а) выясняю причину такого поведения партнера;

б) упрекаю его, видя в нем причину неудач;

в) считаю, что положение исправится само собой.

7. Если меня незаслуженно обвиняют в том, что я не совершал:

а) я уверен, что рано или поздно все само собой прояснится;

б) возмущаюсь, повышаю голос на обидчика, обвиняю его в плохой осведомленности;

в) даю свои объяснения, предлагаю во всем спокойно разобраться.

8. В процессе решения проблемы к вам с другом присоединился третий.

Внезапно между вами разгорелась ссора:

а) вы пытаетесь разобраться в причине конфликта;

б) сразу же встаете на позицию друга и любыми средствами пытаетесь отстоять ее;

в) ждете пока они разберутся сами.

9. Если впоследствии оказывается, что принятое вами совместное с другом решение неверно:

а) вы уверены, что вашей ошибки здесь нет;

б) пытаетесь найти допущенную в обсуждении ошибку и пути ее исправления;

в) стараетесь не возвращаться к этому вопросу.

10. Вы договорились с другом встретиться, чтобы вместе обсудить важную проблему. В силу непредвиденных обстоятельств он вынужден уйти:

а) вы находите себе другие дела, откладывая решение проблемы;

б) возмущаетесь, требуете, чтобы он остался, ругаетесь;

в) пробуете самостоятельно найти решение.

11. Если вы излагаете свою точку зрения, а вас не слушают:

а) вы замолкаете и больше об этом не говорите;

- б) спрашиваете мнение партнера по данному вопросу;
- в) вас это выводит из себя, и вы повышаете голос на партнера.

12. Если в ситуации принятия решения партнер категорически настаивает на своем предложении:

- а) вы ни за что ему не уступаете;
- б) делаете уступку, считая, что в данном случае это наиболее приемлемый вариант;
- в) полагаетесь на его решение.

13. В решении какого-либо вопроса с партнером:

- а) вы допускаете возможность проявления некоторой жесткости в поведении в целях утверждения своей точки зрения;
- б) не рассчитываете на возможность подчинения партнера, склонения его на свою сторону;
- в) считаете, что подавление партнера не может привести к принятию верного решения.

14. Обсуждая проблему с другом:

- а) вы предлагаете свое решение, допуская при этом поправки с его стороны;
- б) уверены в том, что ваше мнение правильно;
- в) вам легче обдумывать готовое решение, чем предложить свое.

Ключ

| № вопроса | Тип реагирования | | |
|-----------|------------------|------|---------|
| | агрессия | уход | решение |
| 1 | А | Б | В |
| 2 | А | Б | В |
| 3 | Б | А | В |
| 4 | А | Б | В |
| 5 | А | В | Б |
| 6 | Б | В | А |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 7 | Б | А | В |
| 8 | Б | В | А |
| 9 | А | В | Б |
| 10 | Б | А | В |
| 11 | В | А | Б |
| 12 | А | В | Б |
| 13 | А | Б | В |
| 14 | Б | В | А |

Агрессия — уход — разрешение:

низкий: 0—3, 0—7, 0—14;

ниже среднего: 4—8, 8—12, 15—19;

средний: 9—19, 13—22, 20—29;

выше среднего: 20—25, 23—28, 30—34;

высокий: агрессия — 26 и выше, уход — 29 и выше, разрешение — 34 и выше.

Приложение 3. Краткий личностный опросник TIPI-RU

Опросник **TIPI** (Ten-Item Personality Inventory) состоит из 10 вопросов – наиболее популярная короткая методика измерения шкал Большой пятерки. Существуют две русскоязычные адаптации, здесь представлена **TIPI-RU**, считающаяся более валидной.

Инструкция: перед Вами список личностных черт, которые могут Вас характеризовать в большей или меньшей степени. Пожалуйста, оцените каждое утверждение с точки зрения того, насколько Вы с ним согласны. Следует оценивать степень, в которой каждая пара черт Вам свойственна, даже если одна из черт в паре более свойственна Вам, чем другая черта. Напишите рядом с каждым утверждением цифру, обозначающую Вашу степень согласия с этим утверждением.

| Полностью не согласен | Не согласен | Скорее не согласен | Ни то, ни другое | Скорее согласен | Согласен | Полностью согласен |
|-----------------------|-------------|--------------------|------------------|-----------------|----------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Я воспринимаю себя как

- 1.открытого, полного энтузиазма
- 2.критичного, склонного спорить
- 3.надежного и дисциплинированного
- 4.тревожного, меня легко расстроить
- 5.открытого для нового опыта, сложного
- 6.замкнутого, тихого
- 7.сочувствующего, сердечного
- 8.неорганизованного, беспечного
- 9.спокойного, эмоционально устойчивого
- 10.обыкновенного, не творческого

Ключ: для представленного выше полного варианта опросника к баллу по одному из пунктов в шкале прибавляется инвертированный балл по другому

пункту (обозначен R). Экстраверсия – пункты 1, 6(R); дружелюбие – 2(R), 7; добросовестность – 3, 8(R); эмоциональная стабильность – 4(R), 9; закрытость опыту (открытость опыту) 5, 10(R).

Приложение 4. Опросник оценки вовлеченности (Gallup Q12)

Инструкция: Ответьте на вопросы, выбрав один из вариантов ответа – «Да» или «Нет».

Тестовое задание

| № | Вопрос | Ответ | |
|---|--|-------|-----|
| | | Да | Нет |
| 1 | Знаете ли Вы, что ожидает от Вас работодатель? | | |
| 2 | Имеете ли Вы необходимые материалы и инструменты для надлежащего выполнения своей работы? | | |
| 3 | Имеете ли Вы возможность ежедневно делать на своей работе то, что Вы делаете лучше всего? | | |
| 4 | Получали ли Вы за последние семь дней одобрение или похвалу за хорошо выполненную работу? | | |
| 5 | Относится ли Ваш непосредственный руководитель или кто-либо другой на работе к Вам как к личности? | | |
| 6 | Кто-нибудь на Вашей работе способствует Вашему профессиональному развитию? | | |
| 7 | Принимается ли во внимание Ваша точка зрения? | | |
| 8 | Вызывают ли у Вас миссия и стратегия вашей организации чувство значимости выполняемой Вами работы? | | |
| 9 | Считают ли Ваши коллеги своим долгом качественное выполнение работы? | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 10 | Есть ли у Вас на работе настоящий друг? | | |
| 11 | За последние полгода говорил ли кто-нибудь с Вами на работе о Ваших профессиональных успехах и достижениях? | | |
| 12 | За последний год были ли у Вас на работе возможности для приобретения новых знаний и профессионального роста? | | |

Ключ (подсчёт ответов “да”):

12–9 — высокое вовлечение в работу, сотрудник лоялен к организации;

8–5 — сотрудник работает хорошо, но без лишнего энтузиазма;

<5 — вовлечение в работу низкое, нужно срочно что-то менять.

Приложение 5. Экспресс-диагностика состояния стресса (ДСС).
Разработана К. Шрайнером, адаптирована Н. Е. Водопьяновой

Инструкция: «Обведите кружком номера тех вопросов, на которые вы отвечаете положительно».

1. Я всегда стремлюсь делать работу до конца, но часто не успеваю и вынужден наверстывать упущенное.

2. Когда я смотрю на себя в зеркало, я замечаю следы усталости и переутомления на своем лице.

3. На работе и дома сплошные неприятности.

4. Я упорно борюсь со своими вредными привычками, но у меня не получается.

5. Меня беспокоит будущее.

6. Мне часто необходимы алкоголь, сигарета или снотворное, чтобы расслабиться после напряженного дня.

7. Вокруг происходят такие перемены, что голова идет кругом. Хорошо бы, если бы все не так стремительно менялось.

8. Я люблю семью и друзей, но часто вместе с ними я чувствую скуку и пустоту.

9. В жизни я ничего не достиг и часто испытываю разочарование в самом себе.

Обработка результатов: подсчитываете количество положительных ответов по всем 9 вопросам. Каждому ответу «да» присваивается 1 балл (ответ «нет» оценивается в 0 баллов).

Результат 0—4 балла— означает высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях; 5-7 баллов—умеренный уровень; 8-9 баллов — слабый уровень.

Интерпретация результатов. Высокий уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек ведет себя в стрессовой ситуации довольно сдержанно и умеет регулировать свои собственные эмоции. Как правило, такие люди не склонны раздражаться и винить других и себя в происходящих событиях.

Умеренный уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Человек не всегда правильно и адекватно ведет себя в стрессовой ситуации. Иногда он умеет сохранять самообладание, но бывают также случаи, когда незначительные события нарушают эмоциональное равновесие (человек «выходит из себя»).

Слабый уровень регуляции в стрессовых ситуациях. Такие люди характеризуются высокой степенью переутомления и истощения. Они часто теряют самоконтроль в стрессовой ситуации и не умеют владеть собой. Таким людям важно развивать навыки саморегуляции в стрессе.

Приложение 6. Тест по определению самооэффективности. Авторы: Дж. Маддукс и М. Шеер

Инструкция: Согласны ли Вы с предлагаемыми утверждениями? Если абсолютно согласны, отметьте значение «+5», если абсолютно не согласны – значение «-5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений соответственно.

1 Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу.

2 Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего.

3 Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней.

4 Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их.

5 Я часто бросаю дела, не закончив их.

6 Я стараюсь избегать трудностей.

7 Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь.

8 Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца.

9 Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца.

10. Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело.

11 Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удается справиться с ними.

12 Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня.

13 Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией.

14 Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем.

15 Я вполне уверен(а) в себе.

16 Я легко бросаю дела.

17 Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни.

18 Мне трудно приобретать новых друзей.

19 Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне.

20 Если мне не удастся стать близким другом интересного мне человека, я скорее всего прекращу попытки общения с ним.

21 Если я познакомился(-ась) с человеком, который на первый взгляд кажется мне не слишком интересным, все равно не прекращаю сразу общения с ним.

22 Я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в организациях, в больших группах людей.

23 Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей способности устанавливать контакты.

Ключ: Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности, а с 18-го по 23-е утверждение – в сфере межличностного общения. Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22. Средние значения уровня самооффективности располагаются в интервале от –7 до +53 баллов, а в сфере общения – в интервале от +7 до +15. Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо – о завышенной.

Приложение 7. Опросник Ю. М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха»

Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. Если Вы согласны с высказыванием, то рядом с его номером напишите «да» или поставьте знак «+», если не согласны - «нет» («-»). Стимульный материал.

1. Думаю, что успех в жизни, скорее, зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком строго контролировали меня.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.

19. Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.

20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.

21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.

22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

23. Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел:

Ключ к тесту - опроснику Орлова. ответы «Да» («+») на вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23; ответы «Нет» («-») на вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20. Обработка результатов. За каждый ответ совпадающие с ключом ставится 1 балл, ответы суммируются. Интерпретация и расшифровка методики Орлова.

0 - 6 баллов - низкая потребность в достижениях. 7 - 9 баллов - пониженная потребность в достижениях. 10 - 15 баллов - средняя потребность в достижениях. 16 - 18 баллов - повышенная потребность в достижениях. 19 - 23 баллов - высокая потребность в достижениях.

Приложение 8. Диагностика реализации потребностей в саморазвитии (по методике Н.П. Фетискина)

Инструкция. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, баллы, соответствующие вашему мнению: 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности; 4 - скорее соответствует, чем нет; 3 - и да, и нет; 2 - скорее не соответствует; 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнес(лась) бы к продвижению по службе.

Обработка и интерпретация результатов: подсчитайте общую сумму баллов. 55 и более баллов - активно реализуется потребность в саморазвитии; диапазон от 36 до 54 баллов - отсутствует сложившаяся система саморазвития; результат от 15 до 35 баллов - исследуемый находится в стадии остановившегося саморазвития.

Приложение 9. Тест определения групповой сплочённости К.Э. Сишора

Инструкция: прочитайте вопросы и выделите ответ (обведите номер), который более всех соответствует Вашему мнению.

I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива.
2. Участвую в большинстве видов деятельности.
3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других.
4. Не чувствую, что являюсь членом группы.
5. Живу и существую отдельно от нее.
6. Не знаю, затрудняюсь ответить.

II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

1. Да, очень хотел бы перейти.
2. Скорее перешел бы, чем остался.
3. Не вижу никакой разницы.
4. Скорее всего, остался бы в своей группе.
5. Очень хотел бы остаться в своей группе.
6. Не знаю, трудно сказать.

III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве классов.
4. Не знаю, трудно сказать.

IV. Каковы у Вас взаимоотношения с руководством?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве классов.
4. Не знаю.

V. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в Вашем коллективе?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов.
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов.
3. Хуже, чем в большинстве коллективов.
4. Не знаю.

Ключ:

Тест определения индекса групповой сплоченности Сижора позволяет оценить чрезвычайно важный параметр – степень интеграции группы, ее сплочения в единое целое.

Тест состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенной таблице.

| №вопрос а | Вариант ответа | Балл | №вопроса | Вариант ответа | Балл |
|--------------|-------------------|------|----------|-------------------|------|
| I | 1 | 5 | III | 1 | 3 |
| | 2 | 4 | | 2 | 2 |
| | 3 | 3 | | 3 | 1 |
| | 4 | 2 | | 4 | 1 |
| | 5 | 1 | IV | 1 | 3 |
| | 6 | 1 | | 2 | 2 |
| II | 1 | 1 | V | 3 | 1 |
| | 2 | 2 | | 4 | 1 |
| | 3 | 3 | V | 1 | 3 |
| | 4 | 4 | | 2 | 2 |
| | 5 | 5 | | 3 | 1 |
| | 6 | 1 | | 4 | 1 |

Максимальная сумма баллов – 19, минимальная – 5.

Интерпретация результата

Уровни групповой сплоченности:

- 15 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
- 10–14 баллов – средний уровень групповой сплоченности;
- 9 и ниже баллов – низкий уровень.

Приложение 10. Тест на выявление созависимости (Дж. Л. Фишер, Л. Спанн, адаптация В.Д. Москаленко)

Инструкция: выберите тот ответ, который более всего соответствует Вашему мнению: совершенно не согласен(а) – 1 балл

умеренно согласен(а) – 2 балл

слегка не согласен(а) – 3 балл

слегка согласен(а) – 4 балл

умеренно согласен(а) – 5 балл

полностью согласен(а) – 6 балл

Вопросы

1. Мне трудно принимать решения

2. Мне трудно сказать «нет»

3. Мне трудно принимать комплименты как что-то заслуженное

4. Иногда я почти скучаю, если нет проблем, на которых следует сосредоточиться

5. Я обычно не делаю для других то, что они сами могут для себя сделать

6. Если я делаю для себя что-то приятное, то испытываю чувство вины

7. Я не тревожусь слишком много

8. Я говорю себе, что все у меня будет лучше, когда окружающие меня близкие изменятся, перестанут делать то, что сейчас делают

9. Похоже, что в моих взаимоотношениях я всегда все делаю для других, а они редко что-нибудь делают для меня

Ключ: для получения суммы баллов следует перевернуть значения баллов для пунктов 5 и 7 (например, если был 1 балл, следует заменить его на 6 баллов, 2 – на 5 баллов и т.д.) и затем суммировать. Интерпретация результатов 16-32 - норма, отсутствие созависимости; 33-60 - умеренно выраженная созависимость; 61–96 - резко выраженная созависимость

**Приложение 11. Типовое семейное состояние
(Э.Г.Эйдемиллер, В.В. Юстицкий, 2002).**

Инструкция: В каждом из вопросов будет предложен вариант оценки в баллах от 0 до 7. Баллы соответствуют степени выраженности качества на условной шкале. На одном полюсе этой шкалы – 0 баллов, соответствующий первому варианту ответа, на противоположном – 7 баллом, соответствующих второму варианту. Промежуточные баллы – для оценки, к какому варианту и в какой степени вы более склонны.

| Каким (какой) вы чувствуете себя чаще всего | Шкала оценок | Каким (какой) вы чувствуете себя чаще всего | Индекс |
|--|--------------|---|--------|
| Довольным | 01234567 | Недовольным | У |
| Спокойным | 01234567 | Неспокойным | Т |
| Напряженным | 01234567 | Расслабленным | Н |
| Радостным | 01234567 | Огорченным | У |
| Нужным | 01234567 | Лишним | Т |
| Отдохнувшим | 01234567 | Усталым | Н |
| Здоровым | 01234567 | Больным | У |
| Смелым | 01234567 | Робким | Т |
| Беззаботным | 01234567 | Озабоченным | Н |
| Плохим | 01234567 | Хорошим | У |
| Ловким | 01234567 | Неуклюжим | Т |
| Свободным | 01234567 | Занятым | Н |
| У — общая неудовлетворенность, Н — нервно-психическое напряжение, Т — семейная тревожность | | | |

Обработка результатов: баллы по шкалам, обозначенным одинаковым индексом, суммируются. Состояние констатируется, если сумма оценок по

субшкалам равна (или превышает) следующим диагностическим значениям: по шкале «У» (общая неудовлетворенность) – 26 баллам; по шкале «Н» (нервно-психическое напряжение) – 27 баллам; по шкале «Т» (семейная тревожность) – 26 баллам.

Приложение 12. Опросник внимательности и осознанности К. Браун, Р. Райян (Mindful Attention Awareness Scale, MAAS)

Инструкция по применению:

Ниже даны утверждения касающиеся повседневной жизни. Используя шкалу от 1 до 6 оцените насколько часто или редко с вами случается нечто подобное. Отвечайте на каждый вопрос по отдельности.

Оценки:

1 балл = Почти всегда

2 балла = Очень часто

3 балла = Скорее часто

4 балла = Скорее редко

5 баллов = Очень редко

6 баллов = Почти никогда

Вопросы:

1. Я могу испытывать эмоцию и осознать это только спустя определенное время.

2. Я роняю или разбиваю предметы по неосторожности, или по невнимательности, или потому, что мои мысли заняты чем-то другим.

3. Я чувствую, что мне трудно сосредоточиться на том, что происходит в настоящий момент.

4. У меня есть склонность идти куда-то быстро, не отдавая себе отчета о том, что происходит вокруг, или что случается по дороге.

5. Я не замечаю признаки физического напряжения или дискомфорта до тех пор пока они не станут ярко-выраженными.

6. Я забываю почти всегда имя другого человека, когда мне его сообщают при первой встрече.

7. Я часто действую в автоматической манере, не отдавая себе отчет в том, что я действительно совершаю.

8. Большую часть занятий я практикую, не сосредотачиваясь по-настоящему.

9. Я настолько концентрируюсь на целях, что теряю контакт с тем, что я делаю в настоящий момент для их достижения.

10. Я делаю свою работу автоматически, глубоко не сосредотачиваясь на ней.

11. Мне случалось выслушивать людей вполуха, одновременно делая что-то еще.

12. Иногда я оказываюсь в разных местах, не зная зачем и как я там очутился.

13. Я беспокоюсь о будущем или прошлом.

14. Иногда я что-то делаю, не понимая, что я делаю и зачем.

15. Иногда я ем, не осознавая что я поглощаю пищу.

Ключ: оценивается степень осознанности в повседневной жизни. Для оценки необходимо суммировать ответы по каждому пункту. Чем выше сумма тем выше осознанность.