

Оригинальная статья

УДК 159.9

DOI: 10.35750/2713-0622-2024-2-161-173



Психологическая устойчивость к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных



Елена Юрьевна Астафичева

Санкт-Петербургский университет государственной противопожарной службы МЧС России (Санкт-Петербург, Россия)
elenaastaficheva@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-6767-4606



Наталья Александровна Пшеничкина

ГКУ «Служба спасения»;
Волгоградский государственный технический университет
(Волгоград, Россия) vaphm@list.ru.

ORCID: 0009-0004-1942-1654



Екатерина Анатольевна Хохлачева

Университет ФСИН России
(Санкт-Петербург, Россия)
khokhlacheva-777@mail.ru

ORCID: 0009-0008-5331-4018

Аннотация

Введение. Проблема обеспечения психологической устойчивости к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных представляется в современной науке весьма актуальной, теоретически и практически значимой. **Цель статьи** – исследование ряда актуальных проблем, связанных с обеспечением психологической устойчивости к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных. Психологическая устойчивость спасателей и пожарных – важная цель организационной деятельности, но не состоявшийся факт. Здесь необходимо учитывать как минимум мотивационный, сенсомоторный, когнитивный и эмоционально-волевой компоненты. Психологическая устойчивость к экстремальным условиям в организационном поведении спасателей и пожарных нуждается в научно обоснованном, эффективном, продуктивном и деятельном управлении. **Методы.** В работе применялись как общие, так и специальные методы познания, выработанные и апробированные психологической наукой: анализа и синтеза, индукции и дедукции, системного исследования; межотраслевой теоретико-методологический подход. **Результаты.** Авторы обосновывают точку зрения, что при несомненной важности осуществления непосредственно спасательных и противопожарных функций существенную роль играет и психологический фактор. Внезапность и неожиданное изменение обстановки определяют адекватный темп действий. Спасатели и пожарные должны проявлять спо-

Астафичева Е. Ю., Пшеничкина Н. А., Хохлачева Е. А./ Astaficheva E. Yu., Pshenichkina N. A., Khokhlacheva E. A.

способность к психологической мобилизованности, подавлению разногласий и обеспечению сплоченности, гарантируя таким образом минимизацию соперничества и включение персонала в единый, быстро действующий механизм. Для этого необходимо формирование волевых качеств и соответствующих привычек организационного поведения.

Ключевые слова

организационное поведение, психологическая устойчивость, профессиональный стресс, адаптация к изменениям, организационная культура, безопасность жизнедеятельности, экстремальная ситуация

Для цитирования: Астафичева, Е. Ю., Пшеничкина, Н. А., Хохлачева, Е. А. (2024). Психологическая устойчивость к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных. *Российский девиантологический журнал*, 4 (2), 161–173. doi: 10.35750/2713-0622-2024-2-161-173.

Original paper

Psychological resistance to extreme conditions in the organisational behavior of professional rescuers and firefighters

Elena Yu. Astaficheva

St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia (Saint Petersburg, Russia)
elenaastaficheva@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-6767-4606

Natalia A. Pshenichkina

State Institution "Rescue Service"; Volgograd State Technical University (Volgograd, Russia)
vaphm@list.ru

ORCID: 0009-0004-1942-1654

Ekaterina A. Khokhlacheva

University of the Federal Penitentiary Service of Russia (Saint Petersburg, Russia)
khokhlacheva-777@mail.ru

ORCID: 0009-0008-5331-4018

Abstract

Introduction. The problem of ensuring psychological resistance to extreme conditions in the organisational behavior of professional rescuers and firefighters seems relevant, theoretically and practically significant in modern science. **The purpose** of the article is to study a number of current problems related to ensuring psychological resistance to extreme conditions in the organisational behavior of professional rescuers and firefighters. Psychological resistance of rescuers and firefighters is an important organisational goal, but not an established fact. In this setting it is necessary to take into account at least motivational, sensorimotor, cognitive and emotional-volitional components. Psychological resistance to extreme conditions in the organisational behavior of rescuers and firefighters requires scientifically

sound, effective, productive and efficient management. **Methods.** Both general and special methods of cognition developed and tested by psychological science were used in the research: analysis and synthesis, induction and deduction, systemic research; cross-sectoral theoretical and methodological approach. **Results.** The authors substantiate the following point of view: while the implementation of direct rescue and fire-fighting functions is undoubtedly important, the psychological factor plays a significant role. Suddenness and unexpected changes in the situation predetermine an adequate pace of action. Rescuers and firefighters must display ability to mobilise psychologically, mend the differences and promote cohesion, thereby ensuring that rivalry is minimised and the entire personnel are integrated into a single, responsive mechanism. This requires the formation of volitional powers and corresponding habits of the organisational behavior.

Keywords

organisational behavior, psychological resistance, professional stress, adaptation to change, organisational culture, life safety, extreme situation

Для цитирования: Astaficheva, E. Yu., Pshenichkina, N. A., Khokhlacheva, E. A. (2024). Psychological resistance to extreme conditions in the organizational behavior of professional rescuers and firefighters. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 4 (2), 161–173. doi: 10.35750/2713-0622-2024-2-161-173.

Введение

Профессиональная деятельность во многих сферах служебных и трудовых отношений сопровождается высокой психоэмоциональной нагрузкой (Першина, 2017), предполагает эмоциональную стабильность (Усова, 2013) и влечет за собой ряд психогенных последствий. При воздействии соответствующих факторов сотрудник организации может проявить либо психологическую устойчивость, либо, напротив, уязвимость. В первом случае принято говорить о совладающем поведении (Семенов, 2008, с. 7), ситуационной мобильности мышления, умения выйти из положения с минимальными потерями, поскольку служащий или работник был психологически настроен «бороться» и добиться поставленной цели. В другом – наблюдаются противоположные реакции на полученный стресс: печаль, гнев, страх, разочарование, апатия, фрустрация и т. д., что блокирует или существенным образом затрудняет полноценную реализацию сотрудником его служебных или трудовых функций. Это в современной науке обуславливает теоретико-методологический интерес к проблеме психологической устойчивости в организационном поведении.

Вопрос о психологической устойчивости как таковой более широкий, он охватывает ряд важных научных и практически прикладных проблем (Шиняев, 2011; Карханина, 2018), многие из которых достаточно полно исследованы в теории и находят вследствие этого применение в эмпирической сфере. Особенность организационного поведения состоит главным образом в том, что психотравмирующие факторы не поддаются исключению. Если речь идет, например, о выработке и поддержке психологической устойчивости в отношениях с незнакомыми людьми, для эффективной защиты от психотравмирующих факторов целесообразно порекомендовать прежде всего исключение контактов с подобными контрагентами. В организационном поведении это невозможно, пока человек состоит на службе или в трудовых отношениях. Выбор, конечно, есть и здесь, но он является весьма затруднительным.

При прочих равных условиях при теоретическом моделировании психологической устойчивости в организационном поведении мы исходим из предположения, что служащий или работник вынужден находиться в соответствующих психотравмирующих обстоятельствах и исключить их своей волей он не имеет возможности, пока защитный механизм полностью

не исчерпает свой потенциал и это не приведет к увольнению такого индивида из организации. В любом случае существенную роль здесь играет денежный фактор, поскольку люди осуществляют служебные и трудовые обязанности за материальное вознаграждение.

Материальным вознаграждением можно пожертвовать, если психологическая устойчивость неспособна полноценно гарантировать защиту личности от психотравмирующих факторов в организации. Общая же закономерность заключается в том, что служащие и работники в силу своего статуса и должностного положения вынуждены вырабатывать эффективную способность адаптации к негативному воздействию психогенных факторов и им активно противодействовать, чтобы продуктивно выполнять таким образом служебные и трудовые обязанности (Вольвич, 2018, с. 73). Важную роль играют не только самоорганизация и самоконтроль работников и служащих, но и целенаправленные гарантии со стороны корпорации (организационная культура, эффективное руководство, отношения в трудовом коллективе, благоприятный психологический климат и др.) (Парфенова, Авилова, Ледовская, 2019; Супруненко, 2018).

Сказанное в полной мере относится к организациям и корпорациям, основное предназначение которых состоит в обеспечении эффективной деятельности в экстремальных условиях. Стрессогенный характер имеют многие профессии – врача, летчика-испытателя, работника аварийной коммунальной службы и т. д. Даже обучающиеся в образовательных организациях и педагогические работники эпизодически сталкиваются с необходимостью защиты от неизбежных психотравмирующих факторов (при сдаче экзаменов и зачетов, защите выпускных квалификационных работ, конкурсном отборе на профессорско-преподавательские должности, публичной защите кандидатских и докторских диссертаций, разрешении вопросов о лишении ученых степеней и др.).

Однако есть ряд организаций и профессий, экстремальный характер деятельности которых говорит сам за себя и по существу предопределяет их основное социальное предназначение. Наиболее показательный пример такого рода – участие военнослужащих в осуществлении боевых действий: психотравмирующие факторы воздействуют постоянно, вплоть до завершения вооруженного конфликта; если военнослужащие осуществляют свои обязанности в силу правительственного акта о мобилизации, они лишены возможности выбора и не могут своей волей исключить воздействие психотравмирующих факторов путем подачи заявления об увольнении, как это гарантируется в традиционных корпорациях.

Экстремальные условия работы и службы характерны для организаций правоохранительной системы (полиция, следствие, прокуратура, правосудие, пенитенциарная система, отчасти адвокатура). Наконец, экстремальная природа в силу организационного статуса имманентно присуща деятельности профессиональных спасателей и пожарных. Несмотря на ряд общих закономерностей, осуществление данной категорией лиц своих служебных и профессиональных обязанностей имеет определенную специфику, что заслуживает отдельного внимания в научных исследованиях.

Это дает основания исследователям утверждать о наличии «профессионального менталитета безопасности в организациях повышенного риска» (Бессонова, 2020), «культуры безопасности жизнедеятельности» (Аюбов, Твердохлебов, Хоруженко, 2012, с. 37) и «профессионально-деонтологической культуры сотрудников МЧС» (Деккерт, 2014, с. 35). По мнению В. И. Сорокина, корпоративная культура представляет собой «мощный стратегический инструмент», который позволяет обеспечить внутреннюю мобилизацию, лояльность к политике руководства и облегчить межличностное общение (Сорокин, 2012). С точки зрения О. С. Романовой и А. А. Лазарева, главной целью при этом должна стать реализация «общего корпоративного интереса», направленного на защиту населения от чрезвычайных ситуаций

и создание условий для безопасности жизнедеятельности граждан (Романова, Лазарев, 2023). В организациях повышенного риска следует стремиться к обеспечению «психологического благополучия» (Бессонова, Обознов, Петрович, 2018) и «психологической безопасности» (Обознов, Бессонова, 2017), с тем чтобы при минимизации соответствующих рисков вопросам безопасности уделялось должное внимание (Головач, 2018).

Таким образом, проблема обеспечения психологической устойчивости к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных представляется в современной науке весьма актуальной, теоретически и практически значимой.

1. Структура экстремальных условий и оценка степени их влияния на психологическое благополучие служащих и работников организаций.

Вынужденно экстремальный характер деятельности спасателей и пожарных обусловлен необходимостью защиты населения и территорий от техногенных катастроф, стихийных бедствий и несчастных случаев. В первом случае речь идет о вероятных и, к сожалению, эпизодически наблюдаемых техногенных катастрофах в ядерной, химической, металлургической промышленности, авариях на транспорте, нефтепроводах и газопроводах, гидротехнике. Стихийные природные бедствия могут быть обусловлены факторами геологического (землетрясения, извержения вулканов, сели, оползни, обвалы, лавины), гидрологического (наводнения, цунами, лимнологические катастрофы), метеорологического (смерчи, циклоны, метели, грады, засухи) характера. Пожары вызываются комплексом разнообразных причин, включая естественное происхождение (лесные и торфяные пожары), преднамеренные действия (поджоги) и неосторожное обращение с огнем, нарушение правил пожарной безопасности. Имеется вероятность и наблюдаются актуальные риски для жизни и здоровья населения вследствие террористических актов и диверсий.

Все это в комплексе и системном единстве предопределяет служебную обязанность спасателей и пожарных принимать оперативные и неотложные меры, действовать эффективно и слаженно. При несомненной важности осуществления непосредственно спасательных и противопожарных функций заметную роль при этом играет психологический фактор. Внезапность и неожиданное изменение обстановки предопределяют адекватный темп действий. Спасатели и пожарные должны проявлять способность к психологической мобилизованности, подавлению разногласий и обеспечению сплоченности, гарантируя таким образом минимизацию соперничества и включение персонала в единый, быстро действующий механизм. Для этого необходимо формирование *волевых качеств* и соответствующих *привычек организационного поведения*. Психологическая устойчивость к экстремальным условиям предполагает наличие у спасателей и пожарных личных и деловых качеств, характеризующих достаточную психологическую *гибкость, адаптивность, приспособляемость и мобильность психики* в целом. Это характеризует «профессиональный облик» спасателей и пожарных, которые организационно обязаны проявлять незаурядные способности к действию в экстремальных условиях.

Данные теоретико-методологические установления кажутся очевидными и не вызывающими каких-либо сомнений. Вместе с тем следует учитывать, что настоящие действующие спасатели и пожарные далеко не тождественны их идеальной нормативной модели. В природе не встречаются абсолютно эффективные и безусловно надежные люди, которые всегда готовы жертвовать другими целями ради обеспечения безопасности потенциальных пострадавших от чрезвычайных ситуаций. Психологическая устойчивость спасателей и пожарных – важная *цель* организационной деятельности, но не состоявшийся *факт*. Здесь необходимо учитывать, как минимум, *мотивационный, сенсомоторный, когнитивный и эмоционально-волевой* компоненты.

Спасатели и пожарные должны руководствоваться установкой на готовность действовать, но в действительности могут проявить апатию или неуверенность; в силу нормативных

требований они обязаны проявлять эмоциональную отстраненность, но в действительности нередко оказываются в состоянии шока или неспособности контролировать свою психоэмоциональную сферу. Профессиональный стресс спасателей и пожарных включает в себя не только острый и травматический компоненты, которые вызываются непосредственным воздействием конкретной и данной экстремальной ситуации, но также накопленный и хронический стресс, который вследствие регулярности деструктивного воздействия психотравмирующих факторов дает суммарную реакцию и синергетический эффект, что нередко приводит к психологическому истощению и профессиональному выгоранию.

При подобных обстоятельствах выглядит научно обоснованной необходимостью *институциональной и комплексной системы обеспечения* психологической устойчивости спасателей и пожарных к экстремальным условиям в их организационном поведении. Это не должно быть «пущено на самотек» как якобы второстепенный фактор служебной и трудовой деятельности или сфера исключительно самоорганизации и самоконтроля персонала, в которой отсутствовала бы какая-либо существенная область ответственности руководства, сфера влияния коллектива и организационной культуры организации. Напротив, обеспечение психологической устойчивости спасателей и пожарных – одна из ключевых и перманентных функций корпоративной организации системы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, что имеет, во всяком случае, не меньшее организационное значение, чем сама технология спасения жизни людей и тушения пожаров.

Если спасатель или пожарный «технологически умеет» спасать людей и тушить пожары, но в экстремальной ситуации оказывается «психологически неспособным» к соответствующим действиям – его профессиональные знания, навыки и умения оказываются нереализованными. В отличие от спасательных и пожарных действий, которые частично осуществляют роботы, компьютеры и механизмы, живые люди имеют волю, разум и эмоции, которыми необходимо *эффективно управлять* или, во всяком случае, следует их в достаточной степени учитывать как *существенный психологический фактор организационного поведения*.

2. Управление психологической устойчивостью к экстремальным условиям в организационном поведении.

Вышесказанное дает основания полагать, что психологическая устойчивость к экстремальным условиям в организационном поведении спасателей и пожарных нуждается в научно обоснованном, эффективном, продуктивном и деятельном управлении. Единой методики здесь не существует, однако анализ научной и специальной литературы показывает следующую общую направленность соответствующих методических рекомендаций: во-первых, целесообразно учитывать *темпоральный* фактор («вхождение» – «пребывание» – «возвращение»; или: «*преситуация*» – «*ситуация*» – «*постситуация*»); во-вторых, необходимо охватывать его основные *институты* (наиболее емко их сформулировал, на наш взгляд, Питер Клоу: «контроль», «целеустремленность», «ориентированность на риск», «уверенность»). Сочетание темпорального и институционального подходов, как показывают результаты исследований, в подавляющем большинстве случаев позволяет фиксировать весьма положительные результаты.

Обеспечение психологической устойчивости к экстремальным условиям спасателей и пожарных – процесс *многостадийный*, его нельзя сводить к организационно-психологическому сопровождению деятельности только *в момент* воздействия психотравмирующих факторов. Прежде чем данные факторы непосредственно начнут свое негативное воздействие на психику, спасатель или пожарный должны к этому *подготовиться* с организационно-психологической точки зрения. Чаще всего это происходит автоматически, незаметно для самого работника и служащего, его коллег и руководства. Но подготовительный этап необходим всегда,

даже если по времени он занимает считанные минуты. В таких случаях обычно говорят, что на будущую психотравмирующую ситуацию необходимо «настроиться».

ИмPLICITная (неявная, скрытая) форма предварительной психологической защиты часто оказывается достаточной, но в практической действительности нередко требуется *эксплицитный* подготовительный этап (явный, открытый, осязаемый, поддающийся анализу и внешнему контролю). Надлежащее психологическое состояние спасателя или пожарного перед началом воздействия психотравмирующей ситуации может быть обеспечено посредством самостоятельного тренинга, инструктажа руководства, поддерживающих высказываний более опытных коллег, работы профессионального психолога и т. д. Таким образом психика служащего или работника заблаговременно настраивается на принятие риска, гибкость, способность выйти за рамки личного опыта и опереться на организационно-поведенческие паттерны других лиц. На данном этапе можно эффективно преодолеть тотальную психологию страха и ложное чувство чрезмерной опасности, скорректировать мотивационную сферу (адекватность побуждений будущей ситуации), поддержать нормальное состояние психосоматики (управление телом, жестикуляцией и мимикой; особенно – блокировать тремор рук, дрожание голоса и т. д.). Это, конечно, не устраняет *реальность* будущей опасности для жизни и здоровья, но создает достаточные организационно-психологические *установки на предстоящие действия* спасателя или пожарного, чтобы они были *профессиональными и конструктивными*. Во всяком случае, на подготовительном этапе необходимо *устранить ощущение непреодолимости* психотравмирующих факторов.

Обеспечение стрессоустойчивости в момент осуществления спасательных и пожарных работ – весьма сложная организационно-психологическая проблема, причем процесс управления данными явлениями, как правило, трансформируется в имPLICITную сферу. Надлежащий психологический настрой на экстремальную ситуацию во многом поддерживается предыдущим этапом организационно-психологической работы, результаты которой продолжают действовать «по инерции». Однако не следует исключать эффективность поддерживающего воздействия коллег по спасательной или пожарной команде, если соответствующие виды работ осуществляются коллективом людей. Так, наблюдение за поведением других членов команды, которые проявляют адекватные психологические реакции на психотравмирующую ситуацию, позволяет взять под оперативный самоконтроль и собственное поведение.

После завершения непосредственного воздействия на психику спасателя или пожарного психотравмирующих факторов, необходим третий, *восстановительный* этап. Нахождение в состоянии психологической мобилизации приводит к усталости и истощению, что требует изменения при первых же возможных обстоятельствах. После завершения спасательных или пожарных работ служащий может испытывать самые разные чувства и эмоции, включая негодование, отчаяние, ощущение собственной беспомощности, недовольство собой. Субъективное переживание ситуации зачастую приводит к такой крайности, как временное, но существенное разрушение *базового чувства безопасности и доверия к миру*. При подобных обстоятельствах, безусловно, должны вырабатываться и эффективно применяться соответствующие средства психологической защиты.

Спасатель или пожарный после выполнения профессиональной задачи в экстремальных условиях нуждается в том, чтобы избавиться от стресса и восстановить таким образом нормальное психическое состояние. Психическое напряжение после завершения действия неизбежных психотравмирующих факторов нуждается в том, чтобы быть «снятым». Здесь оказывают продуктивное воздействие разнообразные методики, включая дыхательные и иные медитативные упражнения, концентрацию внимания на отвлеченных предметах, фильтрацию информационного поля (исключение из него раздражителей), сон, отдых, массаж, любимые

хобби, физическую активность и др. Преодолеть усталость, раздражительность, снижение энергии и выносливости можно также с помощью коммуникации с близкими людьми (семья, друзья, коллеги). Как нередко говорят в подобных случаях, состоявшиеся события следует «проговорить» с людьми. Многие способы психологического расслабления имеют индивидуальный характер (кому-то больше «подходит» спорт, активные занятия, «выплеск негативной энергии», кому-то – отдых, прогулка, медитация, для верующих – молитва и др.). В ряде случаев, однако, требуется внешняя помощь профессионального психолога (желательно, со специализацией экстремального профиля).

Таковы в общих чертах темпоральные факторы управления психологической устойчивостью к экстремальным условиям в организационном поведении спасателей и пожарных. Кроме этого, как указывалось выше, важную роль играет *институциональный* аспект исследуемой проблемы. В различных научных работах можно обнаружить довольно дифференцированную структуру выделяемых авторами основных институтов обеспечения психологической устойчивости, однако в большинстве они сводятся, на наш взгляд, к четырем основным пунктам: контроль, целеустремленность, ориентация на риск и уверенность. Данная структура близка к предложенной Питером Клоу (Peter Clough) четырехзвенной структуре факторов обеспечения «mental toughness» (психической или, буквально, «ментальной» устойчивости): «control» (контроль), «commitment» (стремление к цели, умение преодолевать трудности), «challenge» (в буквальном переводе – вызов, т. е. умение ориентироваться на риск, быть готовым к потенциальным неудачам), «confidence» (уверенность)¹.

Контроль – один из основных способов обеспечения психологической устойчивости к психотравмирующим факторам. Устойчивость к стрессу и экстремальным условиям поддается формированию и обеспечению, это не является имманентным свойством чьей-либо личности. Следует учитывать, что идеальная теоретическая модель психоустойчивого человека, которую нам показывают, например, вымышленные герои литературных произведений или популярных кинофильмов, весьма далека от действительности. В реальной профессиональной деятельности спасателей и пожарных наблюдаются более сложные и разнообразные паттерны, которые свидетельствуют о сочетании в эмпирических людях как сильных волевых качеств, так и обычных человеческих слабостей. С точки зрения социально-психологической науки, для достижения целей организационного поведения это должно быть *взято под эффективный внешний контроль и самоконтроль*.

Целеустремленность спасателей и пожарных – важный психологический фактор, который также оказывает значительное влияние на их организационное поведение. Чтобы иметь надлежащую установку на преодоление трудностей и умение встречать их «лицом к лицу», целесообразно верить, что даже самые сложные проблемы разрешимы. Не отрицая происходящего, нужно делать все, что в наших силах. Практическая психология рекомендует при этом «хвалить себя» (в общении с собой, не окружающими), вспоминать о «собственных прошлых победах», вдохновляться образцами организационного поведения коллег и старших товарищей. Примечательно, что многих спасателей и пожарных мотивирует к выбору опасной профессии стремление к социальному одобрению имиджа «героя». Данный стимулятор целесообразно использовать и в целях текущей психологической коррекции поведения, даже если при мотивировке кадровых решений предполагались иные приоритеты и ценности.

В целях обеспечения целеустремленности организационно поощряемы такие установки, как: «доказать себе», «не пытаться найти идеальное решение» (решение должно быть оптимальным и реальным, исходя из складывающихся обстоятельств), «не замирать в нерешен-

¹ <https://www.mentaltoughness.partners/developing-mental-toughness-peter-clough-doug-strycharczyk>.

тельности», «планировать по небольшим этапам» (тогда не будет ощущаться сложность или невыполнимость конечной цели). Спасатель или пожарный должны уметь расставаться с нереальными планами или мечтами, направляя психологическую энергию «на сейчас» и «на будущее». Необходимо брать на себя ответственность и осознавать степень эффективности соответствующего организационного поведения.

В предложенной Питером Клоу четырехзвенной структуре факторов обеспечения «mental toughness» (психической или «ментальной» устойчивости) известную сложность для перевода на русский язык вызывает термин «challenge» (вызов, умение ориентироваться на риск, быть готовым к потенциальным неудачам). Действие в экстремальной ситуации не всегда является успешным. Нужно быть психологически и организационно готовым к относительным неудачам или даже к существенному невыполнению задачи вследствие невозможности ее обеспечения и реализации имеющимися силами и средствами. От спасателя или пожарного в организационно-психологическом смысле требуется опора на реалистичную картину мира, избегающую чрезмерно оптимистичных или, напротив, крайне мрачных прогнозов. Возникающие проблемы нельзя ни игнорировать, ни упрощать. Если спасатель или пожарный обеспечивает свою психологическую защиту установкой, что «все будет хорошо» (оптимистичный сценарий), это не означает, что в действительности все так и будет. Дальнейшие события могут развиваться по сценарию худшему, чем предполагалось изначально, и к этому спасатель или пожарный должен быть достаточно психологически подготовлен.

Наконец, завершающим компонентом в анализируемой институциональной структуре психологической устойчивости к экстремальным условиям в организационном поведении профессиональных спасателей и пожарных является их «уверенность». Последнее не следует отождествлять с «самоуверенностью» – явлением негативным в моральном смысле и неэффективным в организационно-психологическом аспекте. Психическое благополучие и надежность профессиональной деятельности предполагают опору на волю как сознательный регулятор организационного поведения. Чтобы быть уверенным, следует иметь достаточные психологические знания о природе человека, его типичном поведении в экстремальных условиях и психологических особенностях собственной личности, ее слабых и сильных сторонах. Важную роль здесь играют корпоративный дух организации, организационная культура. Чувство уверенности придают многие внешние институциональные факторы, которые показывают каждому спасателю и пожарному его *причастность к общему делу*, в которое вовлечено большое количество людей, часто друг с другом не знакомых, но поддерживающих одни и те же социально-психологические ценности и образцы организационного поведения.

Заключение

Изложенное позволяет сформулировать следующие обобщения и выводы. Вынужденно экстремальный характер деятельности спасателей и пожарных обусловлен необходимостью защиты населения и территорий от последствий техногенных катастроф, стихийных бедствий и несчастных случаев. Это предопределяет служебную обязанность спасателей и пожарных принимать оперативные и неотложные меры, действовать эффективно и слаженно. Необходимо формирование волевых качеств и соответствующих привычек организационного поведения. Психологическая устойчивость к экстремальным условиям предполагает наличие у спасателей и пожарных личных и деловых качеств, характеризующих достаточную психологическую гибкость, адаптивность, приспособляемость и мобильность психики в целом. Это характеризует «профессиональный облик» спасателей и пожарных, которые организационно обязаны проявлять высокие способности к действию в экстремальных условиях.

Психологическая устойчивость спасателей и пожарных – важная цель организационной деятельности, но не состоявшийся факт. Здесь необходимо учитывать как минимум мотивационный, сенсомоторный, когнитивный и эмоционально-волевой компоненты. Психологическая устойчивость к экстремальным условиям в организационном поведении спасателей и пожарных нуждается в научно обоснованном, эффективном, продуктивном и деятельном управлении: во-первых, целесообразно учитывать темпоральный фактор («вхождение» – «пробывание» – «возвращение»; или: «преситуация» – «ситуация» – «постситуация»); во-вторых, необходимо охватывать его основные институты. Сочетание темпорального и институционального подходов, как показывают результаты исследования, в подавляющем большинстве случаев позволяет фиксировать весьма положительные результаты. Спасатели и пожарные должны проявлять способность к психологической мобилизованности, подавлению разногласий и обеспечению сплоченности, гарантируя таким образом минимизацию соперничества и включение персонала в единый, быстро действующий механизм. Для этого необходимо формирование волевых качеств и соответствующих привычек организационного поведения.

Обеспечение психологической устойчивости спасателей и пожарных – одна из ключевых и перманентных функций корпоративной организации системы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, что имеет, во всяком случае, не меньшее организационное значение, чем сама технология спасения жизни людей и тушения пожаров.

Список литературы

- Аюбов, Э. Н., Твердохлебов, Н. В., Хоруженко, А. Ф. (2012). *Комплексный подход МЧС России к формированию культуры безопасности жизнедеятельности*: монография. Москва: Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России.
- Бессонова, Ю. В., Обознов, А. А., Петрович, Д. Л. (2018). Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска. В *Человеческий фактор в сложных технических системах и средах (ЭРГО-2018)*: труды Третьей международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 07 июля 2018 года, стр. 627–635). Тверь: Межрегиональная общественная организация "Эргономическая ассоциация".
- Бессонова, Ю. В. (2020). Становление профессионального менталитета безопасности в организациях повышенного риска. В *Психология безопасности и психологическая безопасность: проблемы взаимодействия теоретиков и практиков*: материалы X Всероссийской научной конференции (г. Сочи, 09-10 октября 2020 г., стр. 38–48). Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Мир науки".
- Вольвич, Ю. К. (2018). *Психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу в организациях различных сфер и видов деятельности*: дис. ... канд. психол. наук. Краснодар.
- Головач, Д. Ю. (2018). Пропаганда знаний и формирование культуры безопасности жизнедеятельности у детей и подростков. В *Сервис безопасности в России: опыт, проблемы, перспективы формирования культуры безопасности жизнедеятельности: приоритеты, проблемы, решения*: материалы Всероссийской научно-практической конференции, (г. Санкт-Петербург, 26 сентября 2018 года, стр. 184–189). Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.
- Деккерт, Д. В. (2014). Модель формирования профессионально-деонтологической культуры сотрудников ГПС МЧС России в организации дополнительного профессионального

образования и комплекс педагогических условий ее эффективного функционирования. *Современные проблемы науки и образования*, 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=13918>

- Карханина, Е. В. (2018). Психологические приемы формирования устойчивости личности к экстремистскому воздействию. В *Современный терроризм, его формы и средства противостояния: материалы Всероссийской конференции* (г. Ставрополь, 14 декабря 2018 г., стр. 43–47). Ставрополь: Северо-Кавказский социальный институт.
- Обознов, А. А., Бессонова, Ю. В. (2017). Психологическое благополучие или психологическая безопасность: две стороны одной монеты? В А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова (отв. ред.), *Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития: сборник статей* (стр. 2367–2376). Москва: Институт психологии РАН.
- Парфенова, Е. Н., Авилова, Ж. Н., Ледовская, И. И. (2019). К вопросу о современных мотивационных рычагах воздействия на персонал организации. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*, 4 (77), 234–246.
- Першина, М. М. (2017). Восстановление здоровья после стрессов и психоэмоциональных нагрузок. *Здравоохранение Югры: опыт и инновации*, 3 (12), 73–75.
- Романова, О. С., Лазарев, А. А. (2023). Специфика организационной культуры в учреждениях МЧС России. *Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики*, 2 (41), 48–54.
- Семенов, С. Ю. (2008). *Сравнительный анализ стилей защитно-совладающего поведения лиц с аддиктивным и неаддиктивным поведением*: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва.
- Сорокин, В. И. (2012). Об основах формирования корпоративной культуры в системе МЧС России. *Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования*, 2 (1(2)), 76–84.
- Супруненко, Д. В. (2018). Токсичный персонал как фактор разрушения организационной культуры компании. В *Экономическое развитие России: тенденции, перспективы: сборник статей по материалам IV Международной студенческой научно-практической конференции: в 2-х томах. Том II* (г. Нижний Новгород, 19 апреля 2018 г., стр. 157–161). Нижний Новгород: Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина.
- Усова, О. В. (2013). Эффективный менеджер в системе банковских услуг: влияние факторов контроля за действием и эмоциональной стабильности. *Мотивация и оплата труда*, 2, 132–140. URL: <https://grebennikon.ru/article-vf2n.html>
- Шиняев, К. А. (2011). Особенности психологической устойчивости личности учащегося в образовательной среде как основа для разработки теста психологической устойчивости личности. *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*, Т. 13, 2 (6), 1438–1440.

References

- Ayubov, E. N., Tverdohlebov, N. V., Horuzhenko, A. F. (2012). *Kompleksnyj podhod MCHS Rossii k formirovaniyu kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti: monografiya*. Moscow: Vserossijskij nauchno-issledovatel'skij institut po problemam grazhdanskoj oborony i chrezvychajnyh situacij MCHS Rossii.
- Bessonova, Yu. V., Oboznov, A. A., Petrovich, D. L. (2018). *Psihologicheskoe blagopoluchie professionala v organizacijah povyshennogo riska. V Chelovecheskij faktor v slozhnyh tekhnicheskikh sistemah i sredah (ERGO-2018): trudy Tret'ej mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii*

- (g. Sankt-Peterburg, 07 iyulya 2018 goda, str. 627–635). Tver': Mezhhregional'naya obshchestvennaya organizatsiya "Ergonomicheskaya asociatsiya".
- Bessonova, Yu. V. (2020). Stanovlenie professional'nogo mentaliteta bezopasnosti v organizatsiyah povyshennogo riska. V *Psihologiya bezopasnosti i psihologicheskaya bezopasnost': problemy vzaimodejstviya teoretikov i praktikov: materialy X Vserossijskoj nauchnoj konferencii* (g. Sochi, 09-10 oktyabrya 2020 g., str. 38–48). Moscow: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu "Izdatel'stvo "Mir nauki".
- Vol'vich, Yu. K. (2018). *Psihologicheskie resursy ustojchivosti lichnosti k stressu v organizatsiyah razlichnyh sfer i vidov deyatel'nosti*: dis. ... kand. psihol. nauk. Krasnodar.
- Golovach, D. Yu. (2018). Propaganda znanij i formirovanie kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti u detej i podrostkov. V *Servis bezopasnosti v Rossii: opyt, problemy, perspektivy formirovanie kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti: priority, problemy, resheniya: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii*, (g. Sankt-Peterburg, 26 sentyabrya 2018 goda, str. 184–189). Saint Petersburg: Sankt-Peterburgskij universitet Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby Ministerstva Rossijskoj Federacii po delam grazhdanskoj oborony, chrezvychajnym situatsiyam i likvidacii posledstvij stihijnyh bedstvij.
- Dekkert, D. V. (2014). Model' formirovaniya professional'no-deontologicheskoy kul'tury sotrudnikov GPS MCHS Rossii v organizacii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya i kompleks pedagogicheskikh uslovij ee effektivnogo funkcionirovaniya. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 4. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=13918>
- Karhanina, E. V. (2018). Psihologicheskie priemy formirovaniya ustojchivosti lichnosti k ekstremistskomu vozdejstviyu. V *Sovremennyyj terrorizm, ego formy i sredstva protivostoyaniya: materialy Vserossijskoj konferencii* (g. Stavropol', 14 dekabrya 2018 g., str. 43–47). Stavropol': Severo-Kavkazskij social'nyj institut.
- Oboznov, A. A., Bessonova, Yu. V. (2017). Psihologicheskoe blagopoluchie ili psihologicheskaya bezopasnost': dve storony odnoj monety? V A. L. Zhuravlyov, V. A. Kol'cova (otv. red.), *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya sovremennoj psihologii: rezul'taty i perspektivy razvitiya: sbornik statej* (str. 2367–2376). Moscow: Institut psihologii RAN.
- Parfenova, E. N., Avilova, Zh. N., Ledovskaya, I. I. (2019). K voprosu o sovremennykh motivacionnykh ryuchagah vozdejstviya na personal organizacii. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava*, 4 (77), 234–246.
- Pershina, M. M. (2017). Vosstanovlenie zdorov'ya posle stressov i psihoemocional'nyh nagruzok. *Zdravoohranenie Yugry: opyt i innovacii*, 3 (12), 73–75.
- Romanova, O. S., Lazarev, A. A. (2023). Specifika organizacionnoj kul'tury v uchrezhdeniyah MCHS Rossii. *Mnogourovnevoe obshchestvennoe vosproizvodstvo: voprosy teorii i praktiki*, 2 (41), 48–54.
- Semenov, S. Yu. (2008). *Sravnitel'nyj analiz stilej zashchitno-sovladayushchego povedeniya u lic s addiktivnym i neaddiktivnym povedeniem*: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Moscow.
- Sorokin, V. I. (2012). Ob osnovah formirovaniya korporativnoj kul'tury v sisteme MCHS Rossii. *Strategiya grazhdanskoj zashchity: problemy i issledovaniya*, 2 (1(2)), 76–84.
- Suprunenko, D. V. (2018). Toksichnyj personal kak faktor razrusheniya organizacionnoj kul'tury kompanii. V *Ekonomicheskoe razvitie Rossii: tendencii, perspektivy: sbornik statej po materialam IV Mezhdunarodnoj studencheskoj nauchno-prakticheskoy konferencii: v 2-h tomah. Tom II* (g. Nizhnij Novgorod, 19 aprelya 2018 g., str. 157–161). Nizhnij Novgorod: Nizhegorodskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet imeni Koz'my Minina.
- Usova, O. V. (2013). Effektivnyj menedzher v sisteme bankovskih uslug: vliyanie faktorov kontrolya za dejstviem i emocional'noj stabil'nosti. *Motivatsiya i oplata truda*, 2, 132–140. URL: <https://grebennikon.ru/article-vf2n.html>

Shinyaev, K. A. (2011). Osobennosti psihologicheskoy ustojchivosti lichnosti uchashchegosya v obrazovatel'noj srede kak osnova dlya razrabotki testa psihologicheskoy ustojchivosti lichnosti. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk*, T. 13, 2 (6), 1438–1440.

Информация об авторах

Елена Юрьевна Астафичева – доцент кафедры педагогики и психологии экстремальных ситуаций Санкт-Петербургского университета государственной противопожарной службы МЧС России, кандидат экономических наук, доцент.

Наталья Александровна Пшеничкина – главный специалист оперативного отдела ГКУ «Служба спасения», ассистент кафедры пожарной безопасности и защиты в чрезвычайных ситуациях Института архитектуры и строительства Волгоградского государственного технического университета.

Екатерина Анатольевна Хохлачева – преподаватель кафедры физической, огневой и тактико-специальной подготовки юридического факультета Университета ФСИН России.

About the authors

Elena Yu. Astaficheva – Associate Professor at the Department of Pedagogy and Psychology of Extreme Situations, St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia, Cand. Sci. (Econ.), Docent.

Natalia A. Pshenichkina – Chief specialist of the operational department of the State Institution “Rescue Service”, Assistant at the Department of Fire Safety and Protection in Emergency Situations, Institute of Architecture and Construction, Volgograd State Technical University.

Ekaterina A. Khokhlacheva – Lecturer at the Department of Physical, Fire and Tactical-special Training, Law Faculty, University of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в разработку исследования, обработку его результатов и написание текста статьи.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Authors' contribution

The authors contributed equally to the research development, results processing and writing the text of the article.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 25.03.2024

Одобрена после рецензирования 29.06.2024

Опубликована 28.07.2024

Submitted March 25, 2024

Approved after reviewing June 29, 2024

Accepted July 28, 2024