

# ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



*Нургалеев В.С. – д.псих.н.,  
профессор, профессор  
кафедры психологии  
РГУФКСМиТ (ГЦОЛИФК)  
sultanis@yandex.ru*



*Гуз Д.С. – к.псих.н.,  
заместитель начальника  
учебного управления  
Сибирского федерального  
университета (СФУ),  
г. Красноярск  
dguts@sfu-kras.ru*

**Ключевые слова:** экстремальная деятельность, самоприобщение к экстремальной деятельности, психологическое сопровождение.

**Keywords:** extreme activities samopriobschenie to extreme activities, psychological support.

**Введение.** В настоящей статье рассмотрены содержательно-целевой и частично операционально-деятельностный компоненты психологического сопровождения личности в экстремальной деятельности, выступающего единой системой работы психолога с командой в контексте категории «самоприобщение».

**Содержательно-целевой компонент.** В контексте темы статьи под деятельностью мы понимаем специфически мотивированную предметно-субъектную систему взаимодействия человека с окружающим миром, направленную на поэтапное достижение определенных результатов с реализацией конкретных методов и средств в структуре действий, детерминированную целевой актуализацией потребностей личности и ее индивидуальными особенностями, протекающую в определенных условиях и выполняющую познавательную и преобразовательную функции [4].

Экстремальная деятельность рассматривается нами как в узком, так и в широком смысле слова. В первом случае под данной деятельностью можно понимать деятельность в экстремальной (в том числе критической) ситуации, а в широком – динамическую систему взаимодействия субъекта с окружающим миром, ситуация протекания которой препятствует развертыванию функциональной ее системы, в результате чего возникает угроза психологическому и/или физическому здоровью чело-

века. Иными словами, экстремальной считается деятельность, которая выходит за пределы привычного для человека психофизического напряжения. Стоит также отметить, что экстремальной деятельностью становится благодаря ситуации протекания, которая отклоняется от нормы (становится экстремальной), и вся деятельность переходит в соответствующее состояние [Там же].

Самоприобщение личности к экстремальной деятельности – это процесс самостоятельного (добровольного) включения личности в различные виды экстремальной деятельности под влиянием внутренних и внешних факторов, характеризующийся недирективностью, модальностью, аддиктивностью и происходящий в несколько этапов в вариативной последовательности: формирование специфических представлений об экстремальной деятельности, интериоризация ценностей экстремальной деятельности, усвоение алгоритмов действий (посредством конкретных операций) в рамках указанной деятельности, которые выполняют когнитивную, эмотивно-аксиологическую, поведенческо-деятельностную – функции. В узком смысле слова – самоприобщение выступает как возможный высший этап приобщения [Там же].

**Операционально-деятельностный компонент** связан с обоснованием конкретных процессов (операций, действий), которыми в контексте данной статьи выступают психологические меха-

низмы самоприобщения личности к экстремальной деятельности, ориентированные на ту или иную сферу личности.

Как показывают экономические и гуманитарные исследования [1; 2; 8 и другие], самоприобщение личности к экстремальной деятельности связано с влиянием на нее так называемой организационной культуры, понимаемой в научной литературе как «совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации» [9, с.25]. Изначальноуказанное понятие пришло из экономики, однако в данный момент оно относится к полинаучным категориям. На самом деле, если исходить из цели организационной культуры как помощи личности в ассимиляции внутри сообщества, для дальнейших продуктивных действий, то в тех сообществах, где данная культура строго выстроена, может наблюдаться синергетический эффект.

Важной задачей выступает классификация видов организационной культуры. Так, Д. Зонненфельд [5] выделяет несколько видов корпоративных культур: «бейсбольная команда», «клубная культура», «академическая культура», «оборонная культура» («крепость»). Каждая из них имеет разный потенциал для поддержки личности.

В «бейсбольной команде» успешные сотрудники считают себя «свободными игроками», за которых ведется активная конкуренция между работодателями. При этом работников с недостаточными личностными и профессиональными показателями работодатели, как правило, быстро увольняют [там же].

«Клубная культура» характеризуется лояльностью, преданностью и сработанностью сотрудников, их командной работой. Стабильные и безопасные условия способствуют поощрению возраста сотрудников, опыта и должностного преимущества. Правда, карьерный рост происходит медленно и постепенно. От работника ожидают, что на каждом новом уровне он должен постигнуть все тонкости той или иной деятельности и овладеть необходимым мастерством, поэтому работники в таких организациях имеют достаточно широкий профессиональный кругозор [Там же].

В компании с «академической культурой» набирают новых молодых сотрудников, которые проявляют интерес к долговременному сотрудничеству и согласны медленно про-

двигаться по служебной лестнице. В отличие от «клубной культуры», работники здесь редко переходят из одного отдела в другой или из одного направления в другое. Основанием для поощрения и продвижения являются хорошая работа и профессиональное мастерство. Подобная культура, к сожалению, ограничивает широкое развитие личности сотрудника и препятствует внутриорганизационной кооперации [Там же].

«Оборонная культура» не дает человеку гарантии постоянной работы, нет возможности для его профессионального роста, так как компании подобного плана часто подвергаются реструктуризации и сокращению персонала, чтобы адаптироваться к новым внешним условиям. Такая культура губительна для работников, но, тем не менее, она представляет возможности для некоторых уверенных в своих силах менеджеров, которые любят принимать вызов [Там же].

Однако вне зависимости от признака, по которому происходит деление, главное то, что в каждом из указанных видов культуры присутствует определенный набор компонентов, таких как: система коммуникаций, система лидерства, способы решения внутренних конфликтов, положение личности в сообществе, атрибутика.

Коммуникационная система предназначена для управления процессами передачи информации между различными системами.

Система лидерства в своей основе предполагает наличие «движущих» сил, целью которых выступает выбор направления пути развития сообщества, а также выбор задач, решая которые общество будет развиваться.

В качестве одного из компонентов организационной (в том числе корпоративной) культуры рассмотрим «положение индивида в сообществе». В различных группах один и тот же индивид может иметь разные статусы, различающиеся по уровню группового развития, содержанию деятельности и общения, которые нередко становятся причинами фрустрации, конфликта и прочего. Важные характеристики статуса – престиж и авторитет как своеобразная мера признания [7]. При этом у индивида необходимо различать социальный статус (принадлежность к определенной группе и с престижем группы) и личный статус (положение внутри первичной группы, как правило, малой, и личностными качествами, вызывающими уважение (неуважение) окружающих). Вместе с тем, «...ни статус не может существовать без роли,

Таблица 1

**Распределение респондентов экспериментальных групп по уровню влияния атрибутивного восприятия экстремальной деятельности на основе самооценки**

Уровни влияния	Экспериментальные группы					
	специалисты N=31		спортсмены N=41		неформалы N=84	
	N	%	N	%	N	%
Низкий	1	3,23	4	9,76	14	16,67
Средний	7	22,58	9	21,95	27	32,14
Высокий	23	74,19	28	68,29	43	51,19

ни роль без статуса» [6, с.325].

Социальная роль представляет собой совокупность норм, определяющих поведение действующих в социальной системе лиц в зависимости от их статуса или позиции, и само поведение, реализующее эти нормы. В ролевом описании общество или любая социальная группа предстаёт в виде набора определённых социальных позиций (рабочий, учёный, школьник, муж, солдат и т. д.), находясь в которых человек обязан повиноваться «социальному заказу» или ожиданиям других людей, связанных с данной позицией [3, том 40, с. 245].

Следующим компонентом выступает так называемая «атрибутика» (от латинского *attributio* — свойство, сказуемое) — предикат (качество, признак) субстанции, достаточный

для ее идентификации (узнавания, распознавания) и необходимый для ее существования. Говоря иначе, атрибут—это то, что в традиционной логике называют отличительным признаком вещи (*differentiae*), с той разницей, что, говоря об атрибутах вещи, подразумевают не видовое, а субстанциальное отличие [9].

Исходя из вышесказанного, мы можем предположить, что одним из механизмов исследуемого процесса когнитивного плана может выступить *атрибутивное восприятие экстремальной деятельности*, под которым мы будем понимать целостное отражение предметов, явлений, ситуаций и событий в их чувственно доступных временных и пространственных связях и отношениях, детерминированных определенной последовательностью проецирования образов, выполняющих

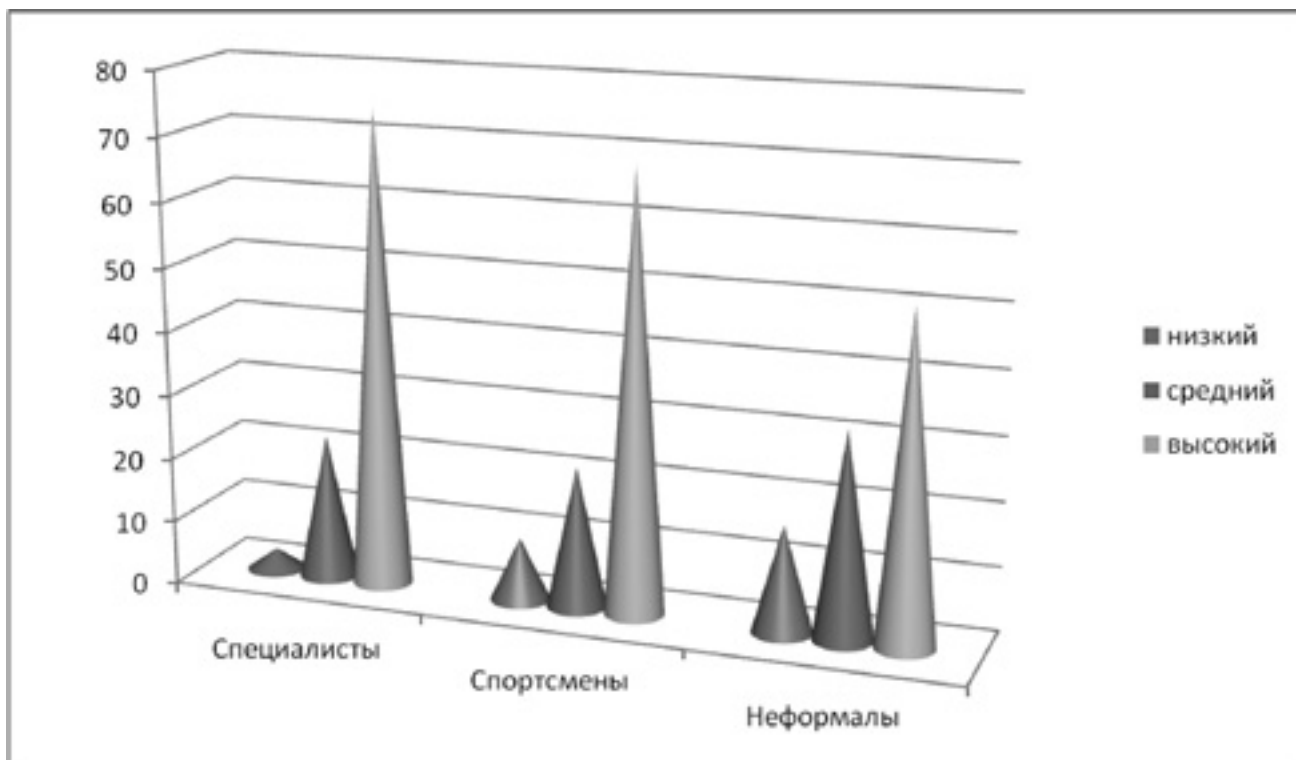


Рис. 2. Диаграмма распределения респондентов экспериментальных групп по уровню влияния первого психологического механизма исследуемого процесса на основе самооценки

интегративную, перцептивную, рефлексивную функции деятельности выходящей за пределы привычного для человека психофизиологического напряжения (экстремальности).

В качестве респондентов нашей опытно-экспериментальной работы выступили сотрудники правоохранительных органов и МЧС (специалисты), легкоатлеты и гимнасты (спортсмены) и стритрейсеры и роупджамперы (неформалы), которые так обозначили влияние на них указанного механизма (см. таблицу и рисунок).

Анализ таблицы и диаграммы показал, что наибольшее влияние данный механизм оказал на респондентов группы «специалисты» (74,19%) и группы «спортсмены» (68,29%), что мы связываем с особенностями профессиональной деятельности представителей этих групп, требующей определенного развития когнитивных способностей (в том числе пространственного мышления и воображения).

Тогда как представители группы «неформалы» в своих пристрастиях к экстремальной деятельности только в 51,19% проявили высокий уровень зависимости от первого механизма исследуемого процесса.

Вместе с тем по среднему и низкому уровню влияния данного механизма группа «неформа-

лов» показала 32,14 % и 16,67 % соответственно.

**Выводы.** Таким образом, анализ результатов, представленных выше, показал, что психологический механизм исследуемого процесса – атрибутивное восприятие экстремальной деятельности – оказывает свое влияние через формирование комбинированного образа и связан с такими особенностями когнитивной сферы личности, как способность к рефлексии последствий участия в экстремальной деятельности, формирование образа предстоящей опасности как возможного результата деятельности, оценка целесообразности правил безопасности в экстремальной деятельности и их систематизация. На гипотетическом уровне можно предложить в качестве методических рекомендаций нивелирования девиантных последствий действия этого психологического механизма – активизацию аналитико-синтетических способностей и инициирования рефлексии в анализе последствий экстремальной деятельности. В этом случае у субъекта будет формироваться не только внешний положительный образ экстремальной деятельности в результате ее атрибутивного восприятия, но и детализированное понимание тех угроз и проблем, которые поджидают человека, если его деятельность выходит за рамки безопасности.

## Литература.

1. Алексеев, Н.Г. Способность к рефлексии как существенный момент интеллектуальной культуры современного специалиста / Н.Г. Алексеев // Проблемы и методы формирования интеллектуальной культуры специалиста. – Новосибирск: Наука, 1984. – С. 26-31.
2. Бибрих, Р. Р. Мотивация и целеобразование в поведении с закономерным и случайным исходом / Р. Р. Бибрих, А. Б. Орлов // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 84-92.
3. Большая Советская Энциклопедия. В 30 т. Т. 8 / под ред. А. М. Прохорова. – Изд. 3-е. – М.: Сов. энциклопедия, 1972. – 592 с.
4. Гуц, Д. С. Экстремальная деятельность как предмет психологического анализа / Д. С. Гуц, В. С. Нургалеев, П. Г. Лубочников // Сиб. пед. журн. – 2010. – № 10. – С. 136-145.
5. Зонненфельд, Дж. Возвращение в бизнес / Д. Зонненфельд, Э. Вард. – М.: Вершина, 2008. – 312 с.
6. Новикова, С. С. Социология: история, основы, институционализация в России / С. С. Новикова. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000. – 464 с.
7. Словарь практического психолога / сост. С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1997. – 800 с. /231
8. Спивак, В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
9. Философский энциклопедический словарь / под ред. С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичев. – М.: Сов.энциклопедия, 1989. – 815с.