

## Учет мотивации в профессиональном становлении специалиста федеральной противопожарной службы

Карабин А.С.,

*аспирант кафедры нейро- и патопсихологии факультета клинической и специальной психологии, ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, karabinart@mail.ru*

Ведущей проблемой психологической подготовки специалиста в сфере техногенной безопасности является формирование мотивации, адекватной профессиональным задачам и способствующей профессиональному развитию. Проведенное автором исследование мотивационной сферы как основы успешности профессионализации и обучения специалистов противопожарной службы выполнено с помощью идентификации различных подгрупп испытуемых – носителей целостных интегративных признаков, способствующих или препятствующих профессиональному становлению. В эмпирическом исследовании участвовали 132 слушателя Учебного центра федеральной противопожарной службы (возраст от 20 до 52 лет; 114 мужчин, 9 женщин). На основе кластерного анализа данных выявлены группы риска профессионального развития. Значимые различия между группами офицеров и рядовых пожарных в параметрах мотивация аффилиации, страх отвержения и уровень эмпатии позволили определить основную проблематику подготовки специалистов федеральной противопожарной службы.

**Ключевые слова:** профессионализация, эмпатия, склонность к риску, мотивация аффилиации, локус контроля.

### Для цитаты:

*Карабин А.С.* Учет мотивации в профессиональном становлении специалиста федеральной противопожарной службы [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2015. Т. 7. № 1. URL: <http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Karabin.phtml> (дата обращения: дд.мм.гггг)

### For citation:

Karabin A.S. Accounting of motivation in professional development of a Federal Fire Service specialist [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie PSYEDU.ru* [Psychological Science and Education PSYEDU.ru], 2015, vol. 7, no. 1. Available at: <http://psyedu.ru/journal/2015/n1/Karabin.phtml> (Accessed dd.mm.yyyy). (In Russ., Abstr. in Engl.)

Обучение специалиста противопожарной службы в системе переподготовки кадров требует особого внимания к ценностно-мотивационной сфере как основе психологической подготовки и профессионализации в целом. Кадровые специалисты МЧС отмечают, что специалисты по безопасности, предупреждению, спасению и помощи в чрезвычайных ситуациях – это люди, для которых «спасение», «помощь» являются глубинными

личностными ценностями, составляющими основу их профессиональной деятельности [1; 2; 19; 21].

Для психолога и педагога профессионального образования в изучении мотивации открываются большие возможности по организации процессов кадрового отбора и селекции, а главное – по формированию ценностных и мотивационных ориентаций обучающихся, которые способствуют профессиональному развитию и раскрытию человеческого потенциала в труде, приросту индивидуального потенциала в процессе получения профессионального образования [12; 21; 31].

Ценностно-мотивационная сфера предопределяет структуру и специфику профессионального поведения [5; 11; 12; 18; 22], особенности самореализации в профессии и жизнедеятельности [13; 16; 23; 29], а также специфику поддержания и восстановления психического здоровья [24; 25].

Регуляция деятельности, основанная на ценностно-мотивационных факторах, обеспечивает оптимальный уровень выполнения деятельности в условиях риска и неопределенности [13; 15; 23], что становится особенно значимым в процессах профессионализации специалиста по пожарной безопасности, профессионально преодолевающих чрезвычайные ситуации [11; 17; 20; 26; 30; 31].

Ценности и мотивационные структуры составляют акмеологические инварианты профессионализма (основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую продуктивность и стабильность деятельности независимо от ее содержания и специфики), формируют смысло-жизненные ориентации для развития профессионала [5; 6; 7; 18; 22]. В этом аспекте эмпирическое исследование структуры мотивации пожарных, проведенное на различных группах, обучающихся в системе профессионального образования федеральной противопожарной службы, может раскрыть основные компоненты профессионализации и возможности профессионального становления в процессе обучения специалиста пожарной безопасности.

Сфера пожарной безопасности служит перспективной моделью для изучения и диагностики основных компонентов мотивационной сферы специалистов, в задачи которых входит оценка среды и формирование безопасных условий жизнедеятельности, работа по преодолению опасных для жизни ситуаций и спасению, разрешению проблем выхода из ситуаций, связанных с риском для жизни.

Целью нашей работы было изучение особенностей ценностно-мотивационной сферы специалистов, проходящих переподготовку в Учебном центре федеральной противопожарной службы.

Мы выдвинули две гипотезы.

*Гипотеза 1.* Исследуемые категории слушателей имеют специфические отличия по ряду особенностей в ценностно-мотивационной сфере, а именно в аспекте ее общей структуры и направленности (мотивация достижения, мотивация избегания неудач, мотивация аффилиации, мотивация эмпатии, локус контроля). И для этих групп будут характерны различные уровни готовности к риску, также связанные с особенностями ценностной структуры и различиями в мотивационных параметрах.

*Гипотеза 2.* В структуре выборки присутствуют специфические подгруппы испытуемых – носителей интегративных ценностно-мотивационных характеристик.

В исследовании использовались следующие методики: опросник «Уровень готовности к риску» А.М. Шуберта; опросник мотивации достижения и мотивации избегания неуспеха А. Мехрабиана (в адаптации М.Ш. Магомед-Эминова); методика «Уровень соотношения ценности и доступности в различных жизненных сферах» (УСЦД) Е.Б. Фанталовой; методика «Шкала оценки дискомфорта» Е.Б. Фанталовой; опросник «Уровень субъективного контроля» (вариант методики «Локус контроля» Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинды); опросник «Мотивация аффилиации» А. Мехрабиана в адаптации М.Ш. Магомед-Эминова; опросник «Мотивация эмпатии» А. Мехрабиана в адаптации М.Ш. Магомед-Эминова; оценка уровня удовлетворенности работой от 1 балла до 10 баллов (предложена автором); анкета социо-биографических данных, включающих пол, возраст, образование, стаж работы в ФПС в месяцах, семейное положение, категорию обучения (профессиональная подготовка по профессии 16781 «Пожарный» и офицерская группа профессиональной переподготовки лиц среднего начальствующего состава, принятых в федеральную противопожарную службу после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования).

В эмпирическом исследовании участвовали 123 человека – слушатели Учебного центра федеральной противопожарной службы в возрасте от 20 до 52 лет, в основном лица мужского пола (114 мужчин и 9 женщин). Выборка испытуемых состояла из двух групп: офицеров (60 человек) и пожарных рядового состава (63 человека).

Обработка данных производилась с помощью статистических пакетов SPSS IBM и Statgrafics Centurion.

## Результаты

Дисперсионный анализ данных позволил выявить значимое влияние параметров категории обучения, стажа, возраста, образования на такие зависимые переменные мотивационной сферы, как склонность к риску, мотивация достижения и избегания неудачи, мотивация аффилиации, страх отвержения, уровень эмпатии. Основываясь на критерии «След Пиллая» (Pillai's trace многомерного дисперсионного анализа модели GLM пакета SPSS), выявлено, что категория обучения (пожарные или офицеры) является наиболее сильным и самостоятельно действующим фактором, влияющим на исследуемые переменные ( $p < 0,021$ ). Принадлежность к категории обучения влияет на значимые различия в таких переменных, как склонность к риску ( $F=3,982$ ;  $p < 0,051$ ), эмпатия ( $F=6,010$ ;  $p < 0,017$ ), страх отвержения ( $F=4,561$ ;  $p < 0,037$ ), субъективная удовлетворенность работой ( $F=9,907$ ;  $p < 0,003$ ). Средние значения в зависимых переменных, имеющих статистически значимые различия по категории обучения, выявляют довольно тревожные тенденции в изучаемых мотивационных параметрах. Например, страх отвержения выше в группе офицеров (среднее значение 113,6 против 107,3 по группе пожарных рядового состава), при этом значения шкалы эмпатии в группе офицеров значимо ниже, чем в группе пожарных (59,3 против 71,03), а склонность к риску значимо выше в группе офицеров (12,1 против 10,2).

Кластерный анализ данных позволяет уточнить проявления особенностей ценностно-мотивационных структур различных категорий слушателей Учебного центра ФПС. В качестве кластеризующей переменной, т. е. параметра, по принадлежности к которому формируются подгруппы испытуемых в пространстве исследуемых признаков, выбрана

переменная категории обучения – пожарные и офицеры среднего начальствующего состава, что связано непосредственно с достижением цели исследования.

Результаты кластерного анализа применительно к параметру «уровень развития эмпатии» подтвердили наличие группы риска в структуре кластеров, состоящих из офицеров. На рис. показано, что группа пожарных формирует единый кластер, т. е. испытуемые являются носителями типичных характерных признаков по параметрам эмпатии, мотивации принятия и страха отвержения. Группа офицеров разбита на два кластера, один из которых объединяет лиц с низкими значениями по шкале эмпатии и высоким уровнем страха отвержения. В результате кластерного анализа мы получили возможность идентифицировать каждого испытуемого и обнаружить подгруппы лиц – носителей деформаций в сфере эмпатии.

Поскольку группа пожарных является более монолитной, то психологи и педагоги могут работать с данной группой в целом, не разбивая ее на отдельные субгруппы, в то время как группа офицеров требует индивидуализированного подхода.

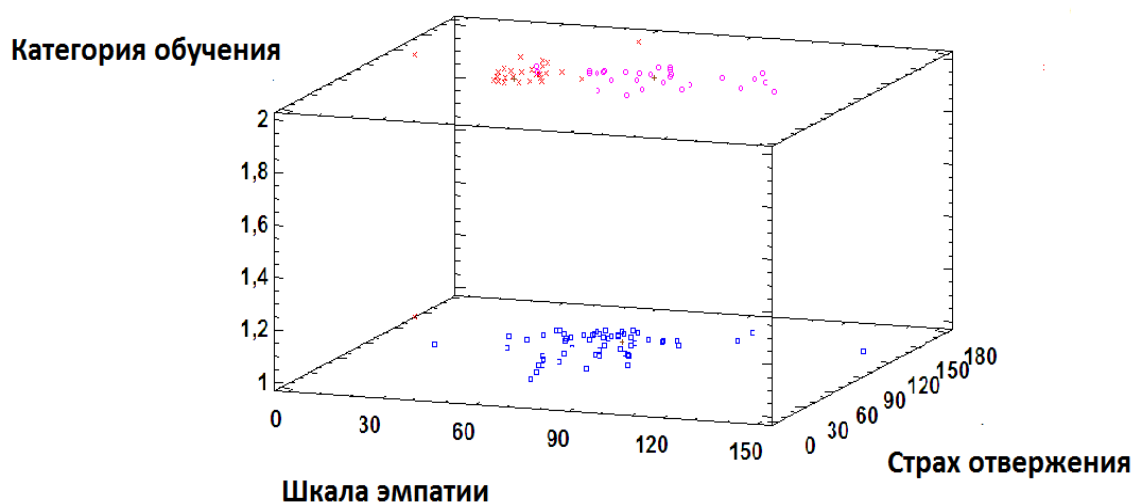


Рис. Отображение распределения испытуемых в пространстве признаков эмпатии и страха отвержения: □ – 1; × – 2; ○ – 3

Таким образом, второй кластер обозначается нами как группа риска, поскольку в него входят лица с крайне низким уровнем эмпатии и высоким уровнем страха отвержения при высоком уровне стремления к принятию. Для представителей двух кластеров (часть группы офицеров и полностью группа пожарных) характерны наиболее высокие значения проявлений эмпатии, что рассматривается нами как ресурс к развитию коммуникативной сферы этих испытуемых и к снижению страха отвержения.

Далее обозначены подгруппы испытуемых с разными проявлениями склонности к риску и мотивации достижения. Как и в первом случае, выборка оказалась разбитой на три кластера.

Центроидные значения уточняют, что, по сути, в первый кластер входят лица с высоким уровнем мотивации достижения, минимальными значениями мотивации избегания и высоким уровнем склонности к риску (все пожарные и два офицера). Пожарные с вариативными показателями мотивации достижения и средними и низкими значениями склонности к риску также имеют средние значения мотивации избегания и составляют второй кластер. Важно, что офицерская группа – третий кластер – состоит из лиц с достаточно высокими значениями мотивации и преимущественно с низкими значениями показателей склонности к риску. Центроидные значения кластеров для группы пожарных и двух офицеров, составляющих первый кластер, следующие: центроид мотивации достижения – 149,4 единиц; мотивации избегания – 11,3; уровень склонности к риску – 21,7. Для второго кластера, состоящего из пожарных, центроидные значения: мотивации достижения – 127,9; мотивации избегания – 14,6; склонности к риску – 0,2 единиц. Третий кластер офицеров показывает следующие центроидные значения: мотивации достижения – 131,1; мотивации избегания – 16,2; склонности к риску – 0,2.

Таким образом, кластерный анализ данных ориентирует психологов-практиков на работу с переменной «склонность к риску» именно в группе пожарных, поскольку в этой группе склонность к риску не только выше, чем в офицерских группах, но и связана с мотивацией достижения, в то время как для офицеров характерна обратная тенденция.

Кластерный анализ данных демонстрирует, что испытуемые разбиваются на особые подгруппы носителей признаков мотивации достижения, интернального локуса контроля и склонности к риску.

Первый кластер составляют испытуемые с вариативными показателями склонности к риску и низкими значениями шкалы локуса контроля (т. е. с экстернальным локусом), а также с мотивацией достижения, не превышающей среднее значение по выборке в целом. Представителей данного кластера можно охарактеризовать как нейтральную группу. Наиболее интересным представляется второй кластер испытуемых, характеризующийся самым высоким уровнем мотивации достижения и склонности к риску. Вероятно, испытуемые из данной подгруппы связывают риск и достижение в единый смысловой паттерн. Третий кластер составляют испытуемые с максимальными значениями локуса контроля и минимальной склонностью к риску, мотивация достижения средняя. Это кластер испытуемых, у которых интернальность связана с осторожностью, как в отношении ситуаций риска, так и в мотивации достижения.

Центроидные значения (показатели точек пересечения кластеризующих переменных) обозначают эти тенденции: интернальный локус контроля имеет значения центроида: для первого кластера – 22,1; для второго – 50,4; для третьего – 50,7. Значения центроида по параметру склонность к риску: для первого кластера – 8,9; для второго – 10,1; для третьего – 1,5. Для параметра мотивация достижения значения центроида в первом кластере – 128,9; во втором – 150,08; в третьем – 123,4.

При анализе принадлежности каждого испытуемого к кластерным подгруппам было обнаружено, что в третий кластер входят преимущественно офицеры (26 человек), в то время как представители обеих категорий обучения относительно равномерно распределены по двум первым кластерам. В данном случае в качестве группы риска

выделяем второй кластер, поскольку тенденция связывать риск и достижение может оказаться весьма деструктивной в сфере пожарной безопасности, особенно при недостаточности интернального локуса контроля. В целом, кластерный анализ данных демонстрирует, что испытуемые разбиваются на особые подгруппы носителей признаков – проблемные и перспективные подгруппы, состоящие только из офицеров или пожарных, и смешанные группы. По параметрам мотивации достижения, локуса контроля и склонности к риску все подгруппы – смешанные по составу категории обучения. Полученные данные согласуются с результатами дисперсионного анализа и позволяют выявлять специфическое соотношение исследуемых признаков на отдельных подгруппах испытуемых, с которыми может проводиться специализированная психологическая работа.

Таким образом, кластерный анализ позволил выявить соответствующие подгруппы испытуемых для консультативной и тренинговой работы, в том числе группы риска и направления работы с ними.

### **Выводы**

1. Выявлено, что испытуемые всей выборки в целом и особенно группа офицеров среднего начальствующего состава не рассматривают механизмы эмпатии как способы эффективного общения и достижения принятия группой. Выявленная тревожная тенденция неэмпатийного общения, сопровождающаяся страхом быть отвергнутым, указывает на необходимость вмешательства психологов и педагогов, направленного на формирование и развитие навыков общения и основанного на понимании индивидуальности другого человека, основ продуктивного рабочего взаимодействия.

2. Преимущества кластерного анализа в рамках данного исследования проявляются в том, что психолог или педагог-практик может формировать целостные подгруппы по результатам измерений для коррекционной и консультативной работы и, соответственно, проводить мониторинг в отношении каждого участника процесса профессиональной подготовки и переподготовки.

3. Полученные результаты согласуются с ранее известными данными и концептуальными положениями, раскрывающими роль мотивации общения и эмпатии в профессиональном становлении. Например, существуют исследования понимания феномена эмпатии как фактора мотивации и основы предрасположенности личности к профессиональной деятельности в сфере «человек – человек». В частности, Т.В. Дорошенко подчеркивает, что такое понимание необходимо не только для осуществления профессионального отбора, но и для осуществления возможности влиять на профессиональное становление личности в процессе обучения [4]. По мнению Т.Д. Карягиной, эмпатия-диспозиция и эмпатийный потенциал рассматриваются как фактор формирования мотивации, обусловившей выбор профессии, а также как фактор успешности профессиональной деятельности, обеспечивающий адекватность социальной перцепции и успешность совладания в ситуациях, провоцирующих эмоциональное выгорание [9]. Результаты кластерного анализа подчеркивают необходимость специализированной работы со слушателями Учебного центра федеральной противопожарной службы в направлении диагностики уровня развития эмпатии и соотношения мотивации принятия группой и страха отвержения с дальнейшим формированием тренинговых групп.

4. Деятельность, связанная с пожаротушением и пожарной безопасностью, во многом относится к сфере «человек – человек», особенно в части деятельности по спасению. Специалист-пожарный, владеющий только техническими компетенциями тушения и профилактики пожароопасных ситуаций, не сможет выполнить задачи по предупреждению опасности, спасению и ликвидации последствий, поскольку эта деятельность связана с эмпатическим взаимодействием с людьми, попавшими в данную ситуацию. Более того, мы предполагаем, что одним из мотивов выбора профессии «Пожарный» и успешного развития в ней, является эмпатия, которой свойственна выраженная ориентированность на ценности и идеалы спасения других людей.

5. Категория обучения – пожарные или лица среднего начальствующего состава (офицеры) – является независимой переменной, влияющей на мотивационные особенности общения и взаимодействия и субъективную удовлетворенность работой. Значимые различия между исследуемыми группами высвечивают основные проблемные сферы и направления работы в психологической подготовке слушателей Учебного центра федеральной противопожарной службы.

6. Можно утверждать, что роль и ценность профессионального образования в сфере пожарной безопасности заключается в том, чтобы задать ценностные ориентиры для становления профессионала, обозначить ценностное пространство, в котором специалист сможет развиваться. В качестве такого пространства могут выступать ценности эмпатии, поддержки, продуктивного рабочего взаимодействия.

7. Проведенное исследование позволило ответить на вопросы о характере проблем, возникающих в ценностно-мотивационной сфере в процессе профессионализации. Сфера эмпатии и взаимодействия определена в качестве значимого мотивационного компонента и проблемной зоны для успешной профессионализации специалиста пожарной безопасности, что является новым эмпирическим фактом.

8. Целостные мотивационные паттерны свойств «мотивация достижения и избегания неудачи, локус контроля», «мотивация аффилиации и страх отвержения, уровень развития эмпатии» определяют перспективы и проблемы профессионализации специалиста в системе противопожарной безопасности.

9. Развитие эмпатии, мотивации аффилиации и ценности общения и взаимодействия является необходимым компонентом в профессиональном становлении пожарных, требующим направленной психолого-педагогической работы. Методический комплекс, представленный в исследовании, применим не только для исследовательских целей, но и для практического мониторинга ценностно-мотивационной сферы слушателей в системе подготовки кадров федеральной противопожарной службы. Предложенный подход обеспечивает релевантность формирования тренинговых и консультативных групп для осуществления психологической подготовки или коррекции специалистов федеральной противопожарной службы. Схема обработки данных, основанная на кластерном анализе, позволяет идентифицировать основные проблемы и перспективы психологической подготовки в системе обучения профессии «Пожарный».

## Литература

1. *Акимов Ю.Н.* Ценностные основания профессиональной деятельности военнослужащих МЧС России (Социально-философский анализ): Дис. ... канд. филос. наук. М., 2006. 176 с.
2. *Горбунова М.И.* О формировании профессионально важных качеств специалистов опасных профессий // *Пожары и чрезвычайные ситуации.* 2012. № 4. С. 18–21.
3. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. 752 с.
4. *Дорошенко Т.В.* Эмпатия как фактор мотивации в профессиональном становлении личности: Дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007. 205 с.
5. *Дружилов С.А.* Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека // *Ползуновский вестник.* 2004. № 3. С. 200–208.
6. *Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН, 2008. 352 с.
7. *Зазыкин В.Г., Деркач А.А.* Акмеология. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
8. *Ильин Е.П.* Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия. СПб.: Питер, 2013. 304 с.
9. *Карягина Т.Д.* Проблема формирования эмпатии // *Консультативная психология и психотерапия,* 2010. № 1. С. 38–54.
10. *Кафидов В.В., Севастьянов В.М.* Социология пожарной безопасности. М.: ВНИИПО, 2013. 364 с.
11. *Климов Е.А.* Психология профессионала. М., Воронеж, НПО «МО-ДЭК», 1996. 400 с.
12. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д: Феникс, 1996. 512 с.
13. *Корнилова Т.В.* Психология неопределенности: единство интеллектуально-личностной регуляции решений и выборов // *Психологический журнал.* 2013. Т. 34. № 3. С. 89–100.
14. *Корнилова Т.В., Смирнов С.Д.* Методологические основы психологии. СПб.: Питер, 2007. С. 32–69.
15. *Леонтьев Д.А.* Очерк психологии личности: 2-е изд. М.: Смысл, 1997. 64 с.
16. *Леонтьев Д.А.* Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени [Электронный ресурс] // *Психология и бизнес.* URL: <http://hr-portal.ru/article/da-leontev-cennostnye> (дата обращения 02.01.2014).
17. *Магомед-Эминов М.Ш.* Феномен экстремальности: 2-е изд. М.: Психоаналитическая Ассоциация, 2008. 218 с.
18. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308с.
19. Московский учебный центр федеральной противопожарной службы имени Героя Советского Союза Постевого С.И. [Электронный ресурс] // URL: <http://www.mucfps.ru> (дата обращения 03.12.2013).
20. *Нартова-Бочавер С.К.* Психология личности и межличностного общения. М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. 416 с.
21. *Овсяник А.И.* Проблемы развития пожарно-технического образования в России // *Пожары и чрезвычайные ситуации.* 2012. № 4. С. 4–9.
22. *Степанова Е.И.* Психология взрослых: экспериментальная акмеология. СПб.: Алетейя, 2000. 69 с.
23. *Тихомиров О. К.* Психология мышления: Учеб. пособие. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 272 с.



*Карабин А.С.* Учет мотивации в профессиональном становлении специалиста федеральной противопожарной службы  
Психологическая наука и образование psyedu.ru  
2015. Том 7. № 1. С. 178–189.

Karabin A.S. Accounting of motivation in professional development of a Federal Fire Service specialist  
Psychological Science and Education psyedu.ru  
2015, vol. 7, no. 1, pp. 178–189.

24. *Фанталова Е.Б.* Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. Самара: ИД БАХРАХ-М, 2001. 128 с.
25. *Фанталова Е.Б.* Ценности и внутренние конфликты: теория, методология, диагностика. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. 192 с.
26. *Hill R., Brunsden V.* Editorial: Psychology and the Fire and Rescue Service // The Irish Journal of Psychology. 2009. Vol. 30 № 1-2. P. 1–4.
27. *Salter-Pedneault K., Ruef A., Orr S.* Personality and psycho physiological profiles of police officer and firefighter recruits // Personality and Individual Differences. 2010. № 49. P. 210–215.
28. *Siarnicki R., Gist R.* Changing the Culture of Safety in the Fire Service, Fire Engineering, 2012, Number 1–9. [Электронный ресурс] // URL: [www.FireEngineeringUniversity.com](http://www.FireEngineeringUniversity.com) (дата обращения 01.04.2013).
29. *Smith D.* Firefighter fitness: improving performance and preventing injuries and fatalities // Current Sports Medicine reports. 2011. May. Vol. 10. № 3. P. 167–173.
30. *Vansteenkiste M. et al.* Motivational Profiles From a Self-Determination Perspective: The Quality of Motivation Matters/ Vansteenkiste M., Sierens E., Soenens B., Luyckx K., Lens W. [Электронный ресурс] // <http://www.mucfps.ru> (дата обращения 03.12.2013).
31. *Wagner S., Martin C., McFee J.* Investigating the «Rescue Personality» // Traumatology. 2009. Vol. 15. № 3. P. 5–12.

# Accounting of Motivation in Professional Development of a Federal Fire Service Specialist

**Karabin A.S.,**

*Postgraduate student, Chair of neuro- and pathopsychology, Department of clinical and special psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, carabiart@yandex.ru*

---

The main problem of psychological training of specialist in the field of technological safety is the formation of his motivation, adequate to professional goals and professional development. We studied the motivational sphere as a basis for the success of the professionalization and training of fire service specialists by identifying the different subgroups of subjects – the carriers of holistic integrative features that promote or hinder professional development. The empirical study involved students of the Training Center of the Federal Fire Service (age 20 to 52 years, the majority were men, 9 were women). On the basis of cluster analysis we identified risk groups for professional development. Significant differences were revealed between groups of officers and men of fire in the parameters of motivation of affiliation, fear of rejection and the level of empathy. Based on the study results, we defined the main problems of training specialists of Federal Fire Service.

**Keywords:** professionalization, empathy, risk tolerance, motivation of affiliation, locus of control.

---

## References

1. Akimov Yu. N. Tsennostnye osnovaniya professional'noi deyatel'nosti voennosluzhashchikh MChS Rossii (Sotsial'no-filosofskii analiz) Diss. kand. filos. nauk [Valuable bases professional work of military MOE Russia (social-philosophical analysis).Ph.D. (Philosophy) diss.]. RGB OD. Moscow, 2006. 176 p.
2. Gorbunova M.I. O formirovanii professional'no vazhnykh kachestv spetsialistov opasnykh professii [On the formation of professionally important qualities specialists for hazardous occupations]. *Pozhary i chrezvychainye situatsii [Fires and emergencies]*, 2012, no. 4, pp. 18–21.
3. Derkach A.A. Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala . [Akmeological professional development framework]. Voronezh: NPO MODEK, 2004. 752 p.
4. Doroshenko T. V. Empatiya kak faktor motivatsii v professional'nom stanovlenii lichnosti: dissertatsiya kandidata psikhologicheskikh nauk. Diss. kand. psikhol. nauk] [Empathy as a motivating factor in the professional formation of personality. Ph. D. (Psychology) diss.]. Habarovsk, 2007. 205 p.
5. Druzhilov S.A. Professionalizm kak realizatsiya resursa individual'nogo razvitiya cheloveka . [Professionalism as a realization of individual human development resource]. *Polzunovskii vestnik [Plzunov's vestnik]*, 2004, no. 3, pp. 200-208.
6. Ermolaeva E.P. Psikhologiya sotsial'noi realizatsii professional [Psychology professional social realization]. Moscow: Institut psikhologii RAN, 2008. 352 p.

7. Zazykin V. G., Derkach A. A. Akmeologiya [Acme]. Saint-Petersburg: Piter, 2003. 256 p.
8. Il'in E.P. Psikhologiya pomoshchi. Al'truizm, egoizm, empatiya [Psychology assistance. Altruism, selfishness, empathy]. Saint-Petersburg: Piter, 2013. 304 p.
9. Karyagina T.D. Problema formirovaniya empatii . [Problem of the formation of empathy]. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya [Counseling Psychology and Psychotherapy]*, 2010, no. 1, pp. 38–54. (In Russ., abstr. in Engl.).
10. Kafidov V.V.: Sotsiologiya pozharnoi bezopasnosti [Fire Safety Science ]. Kafidov V.V. (eds.). Moscow: VNIPO, 2013. 364 p.
11. Klimov E.A. Psikhologiya professional [Psychology of professional]. Moscow, Voronezh: NPO MODEK, 1996. 400 p.
12. Klimov E.A. Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya [Psychology of professional self-identify]. Rostov-na-Donu: Feniks 1996. 512 p.
13. Kornilova T. V. Psikhologiya neopredelennosti: edinstvo intellektual'no-lichnostnoi regulyatsii reshenii i vyborov [Psychology of uncertainty: the unity of intellectual and personal regulation decisions and choices]. *Psikhologicheskii zhurnal [Psychological Journal]*, 2013. Vol. 34, no. 3, pp. 89–100.
14. Kornilova T.V., Smirnov S.D. Metodologicheskie osnovy psikhologii [Methodological foundations of psychology]. Saint-Petersburg: Piter, 2007, pp. 32–69.
15. Leont'ev D. A. Ocherk psikhologii lichnosti [Essay personality psychology]. 2 izd. Moscow: Smysl, 1997. 64 p.
16. Leont'ev D.A. Tsennostnye predstavleniya v individual'nom i gruppovom soznanii: vidy, determinanty i izmeneniya vo vremeni [Elektronii resurs] [Value ideas in individual and group consciousness: types, determinants and change over time]. *Psikhologiya i biznes [Psychology and Business]*, 2014. Available at: <http://hr-portal.ru/article/da-leontev-cennostnye> (Accessed 02.01.2014).
17. Magomed-Eminov M.Sh. Fenomen ekstremal'nosti [The phenomenon of extreme]. 2-e izd. Moscow: Psikhoanaliticheskaya Assotsiatsiya , 2008. 218 p.
18. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma [Psychology of professionalization]. Moscow: Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond «Znanie» , 1996. 308p.
19. Moskovskii uchebnyi tsentr federal'noi protivopozharnoi sluzhby imeni Geroya Sovetskogo Soyuza Postevogo S.I. [The Moscow Training Center of the Federal Fire Service named Hero of the Soviet Union Postevoy S.I. Available at: <http://www.mucfps.ru> (Accessed 03.12.2013).
20. Nartova–Bochaver S.K. Psikhologiya lichnosti i mezhlichnostnogo obshcheniya [Psychology of Personality and interpersonal communication]. Moscow: EKSMO - Press, 2001. 416 p.
21. Ovsyanik A. I. Problemy razvitiya pozharno-tekhnicheskogo obrazovaniya v Rossii [Problems of development of fire-technical education in Russia]. *Pozhary i chrezvychainye situatsii [Fires and emergencies]*, 2012, no. 4, pp. 4–9.
22. Stepanova E. I. Psikhologiya vzroslykh: eksperimental'naya akmeologiya [Psychology of adults: Experimental Psychology]. Saint-Petersburg: Aleteiya , 2000. 69 p.

23. Tikhomirov O. K. *Psikhologiya myshleniya: Uchebnoe posobie* [Adult Psychology: Experimental Psychology]. Moscow: Moscow state university, 1984. 272 p.
24. Fantalova E.B. *Diagnostika i psikhoterapiya vnutrennego konflikta* [Diagnosis and therapy of internal conflict]. Samara: BAHRAH, 2001. 128 p.
25. Fantalova E.B. *Tsennosti i vnutrennie konflikty: teoriya, metodologiya, diagnostika* [Values and internal conflicts: theory, methodology, diagnostics]. Publ.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. 192 p.
26. Hill R., Brunsdon V. Editorial: Psychology and the Fire and Rescue Service. *Irish Journal of Psychology*, 2009, Vol. 30, no. 1-2, pp. 1–4.
27. Salters-Pedneault K., Ruef A., Orr S. Personality and psycho-physiological profiles of police officer and firefighter recruits. *Personality and Individual Differences*, 2010, no. 49, pp. 210–215.
28. Siarnicki R., Gist R. Changing the Culture of Safety in the Fire Service. *Fire Engineering*, 2012, no. 1-9. Available at: [www.FireEngineeringUniversity.com](http://www.FireEngineeringUniversity.com) (Accessed 01.04.2013).
29. Smith D. Firefighter fitness: improving performance and preventing injuries and fatalities. *Current Sports Medicine reports*, May 2011. Vol. 10, no. 3, pp. 167–173.
30. Vansteenkiste M., Sierens E., Soenens B., Luyckx K. and Lens W. Motivational Profiles From a Self-Determination Perspective: The Quality of Motivation Matters. [Elektronnyi resurs] Available at: <http://www.mucfps.ru> (Accessed 03.12.2013).
31. Wagner S., Martin C., McFee J. Investigating the "Rescue Personality". *Traumatology*, 2009. Vol. 15, no. 3, pp. 5–12.