

УДК 331.101.3:656.7
DOI 10.51955/2312-1327_2025_3_6

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ РАБОТНИКА ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Алекс Евгеньевна Ранверсман
orcid.org/0009-0008-9363-2563,
соискатель

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации имени
Главного маршала авиации А. А. Новикова,
ул. Пилотов, 38
Санкт-Петербург, 196210, Россия
a.ranversman@mail.ru

Аннотация. В статье представлена теоретическая модель профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности. Модель отражает три последовательных этапа становления личности в профессиональной деятельности: профессиональное обучение, профессиональная адаптация и развитие профессионала, реализация профессионала и возможный спад. Каждый этап описан через совокупность поведенческих характеристик, формирующихся в процессе выполнения должностных обязанностей. Модель построена на основе эмпирического наблюдения и опирается на нормативные требования и профессиональный стандарт. Результаты позволяют проследить динамику формирования и развития профессиональных качеств личности и использовать модель в целях анализа и совершенствования системы подготовки работников транспортной безопасности.

Ключевые слова: профессиональное развитие личности, транспортная безопасность, инспектор по досмотру, профессионально важные качества, этапы профессионального развития, включённое наблюдение, профессиональная адаптация, качества личности, модель профессионального развития.

THEORETICAL MODEL OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TRANSPORT SECURITY UNIT EMPLOYEE'S PERSONALITY

Aleks E. Ranversman,
orcid.org/0009-0008-9363-2563,
degree seeking applicant

St. Petersburg State University of civil aviation
named after Chief Marshal of aviation A. A. Novikov,
38, Pilotov Street,
St. Petersburg, 196210, Russia
a.ranversman@mail.ru

Abstract. The article presents a theoretical model of the professional development of a transport security employee's personality who performs screening, additional screening, and secondary screening for the purpose of ensuring transport security. The model reflects three consecutive stages of personal formation in professional activity: professional training, professional adaptation and development, professional implementation and potential decline. Each stage is

described through a set of behavioral characteristics formed in the course of performing official duties. The model is based on empirical observation and relies on regulatory requirements and the professional standard. The results make it possible to trace the dynamics of forming and developing professionally important personal qualities and to use the model for the analysis and improvement of the training system for transport security personnel.

Keywords: professional development of personality, transport security, screening officer, professionally important qualities, stages of professional development, participant observation, professional adaptation, personal qualities, model of professional development.

Введение

В современных условиях уязвимость объектов воздушного транспорта перед актами незаконного вмешательства достаточно высока. Одним из ключевых элементов обеспечения безопасности на объектах транспортной инфраструктуры и транспортных средствах воздушного транспорта гражданской авиации является эффективная деятельность подразделений транспортной безопасности. Эти подразделения выполняют комплекс задач, направленный на защиту пассажиров, экипажа, сотрудников и инфраструктуры воздушного транспорта, обеспечивая безопасность функционирования всего транспортного комплекса. Ранее функции предполётного досмотра пассажиров и багажа, а также обеспечение безопасности авиационной инфраструктуры выполняла полиция, однако впоследствии полномочия были переданы подразделениям транспортной безопасности [Сагоцкий и др., 2022; Сарычев и др., 2021].

С учётом возложенных на работников задач и условий их деятельности становится очевидным, что для эффективного выполнения трудовых функций необходима не только высокая профессиональная подготовка, но и развитые профессионально важные качества личности. Ответственность за безопасность большого количества людей, необходимость постоянного взаимодействия с физическими лицами и принятия решений в условиях неопределённости, соблюдения строгих регламентов требуют от работников как профессиональных знаний и умений, так и выраженных личностных качеств. В связи с этим важно учитывать личностные и психологические особенности работников уже на начальном этапе профессионального становления. От того, как будет организован этот процесс, во многом зависит успешность адаптации в профессиональной среде, усвоение профессиональных стандартов и ценностей, а также качество выполнения служебных обязанностей.

В связи с этим автором статьи было проведено исследование, *целью* которого являлась разработка *теоретической* модели «Профессиональное развитие личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности». Модель позволяет оценить формирование и развитие отдельных качеств личности в процессе профессионального развития, влияющих на квалификацию, компетентность и рост профессионализма.

Под теоретической моделью профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности понимается логически выстроенная последовательность из трёх этапов, отражающих характерные

изменения в становлении специалиста как профессионала – от момента трудоустройства до достижения им значительного стажа работы в подразделении. Каждый из этапов сопровождается типичными личностными, эмоциональными и профессиональными проявлениями и описан через совокупность поведенческих индикаторов, формирующихся в процессе выполнения должностных обязанностей. Модель основана на результатах эмпирического наблюдения и представляет собой качественную конструкцию, отражающую динамику формирования и развития отдельных качеств личности. От классических подходов (например, моделей В. А. Бодрова и Е. А. Климова) разработанная модель отличается тем, что основана не только на концептуальной проработке стадий профессионального становления, но и на реальных поведенческих индикаторах, выявленных в процессе включённого наблюдения за профессиональной деятельностью работников. Это позволило построить модель, отражающую этапы профессионального развития личности с учётом реальных условий работы.

В то же время она соотносится с рядом зарубежных подходов, таких как модель развития профессионализма Дрейфуса (novice – advanced beginner – competent – proficient – expert) [Dreyfus, 1986], идея формирования профессионального сознания и компетентности [Eraut, 1994], концепция когнитивного ученичества [Collins et al., 1989], теория запланированной случайности [Krumboltz, 1999], а также теория психосоциального климата безопасности [Dollard et al., 2010], которые подчёркивают значимость контекстного обучения, индивидуального опыта и влияния организационной среды на развитие профессионально значимых качеств личности.

Задачами исследования являлись:

- изучение профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности от момента трудоустройства до достижения им значительного трудового стажа;
- изучение влияния качественных изменений личности на профессиональную деятельность этого работника.

Исследование ставило перед собой ряд вопросов:

- Какие проблемы возникают в трудовой деятельности работника на этапе его профессионального развития?
- Какие факторы влияют на профессиональное развитие личности работника в процессе его трудовой деятельности?
- Как происходит профессиональное развитие личности работника с учетом влияния факторов и наличия проблем?
- Что можно сделать для решения выявленных проблем?

Материалы и методы

Материалом исследования послужили поведенческие проявления работников подразделения транспортной безопасности АО «Шереметьево Безопасность», осуществляющих досмотровую деятельность в период с декабря 2022 года по февраль 2023 года.

В качестве основного метода использовалось *включённое систематическое наблюдение*.

Дополнительно применялись *качественный анализ и сравнительно-групповой метод*, позволившие выявить поведенческие индикаторы и проследить их динамику в зависимости от стажа профессиональной деятельности.

Дискуссия

Полученные результаты включенного наблюдения позволили выявить устойчивую зависимость между профессиональным стажем, выраженнойю профессионально важных качеств личности и уровнем адаптации к условиям профессиональной деятельности. В рамках дискуссии рассмотрим выявленные проблемы, факторы и особенности профессионального развития работников подразделения транспортной безопасности, осуществляющих досмотр, дополнительный досмотр и повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности в сопоставлении с существующими моделями и нормативными ориентирами. В дальнейшем для обозначения данной категории работников будет использоваться также обобщённый термин «инспектор по досмотру», семантически эквивалентный приведённому определению.

Профессиональная деятельность выступает ключевым фактором формирования и развития личности. Она представляет собой не только способ самореализации, но и инструмент повышения социального статуса и личностного роста [Мак и др., 2017]. Под её влиянием происходит трансформация структуры личности, обусловленная спецификой выполняемых трудовых функций¹.

Для анализа взаимосвязи между профессиональным развитием и формированием профессионально важных качеств личности необходимо рассмотреть специфику обеспечения транспортной безопасности на воздушном транспорте, а также содержание деятельности инспектора по досмотру.

До 1 марта 2025 года в нормативной практике применялось понятие авиационной безопасности, под которой понималось состояние защищенности авиации от незаконного вмешательства в деятельность в области авиации. М. А. Николаева определяет обеспечение авиационной безопасности как «комплекс действий, направленный на предупреждение и предотвращение несанкционированного посягательства на безопасность гражданской авиации» [Николаева, 2023, с. 111]. Основы правового регулирования в данной сфере содержались в главе 12 Воздушного кодекса Российской Федерации.

С вступлением в силу изменений в Федеральный закон от 9 февраля 2007 года № 16-ФЗ «О транспортной безопасности»² глава 12 ВЗК РФ утратила силу. С 1 марта 2025 года обеспечение безопасности в гражданской авиации регулируется исключительно в рамках системы транспортной безопасности,

¹ Профессиональное развитие личности : Учебное пособие / С. Б. Тюрин, А. Д. Бурыкин, В. Е. Гультьяев [и др.]. Ярославль : Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. 154 с.

² Федеральный закон от 09.02.2007 № 16-ФЗ (ред. от 21.04.2025) «О транспортной безопасности».

охватывающей объекты транспортной инфраструктуры и транспортные средства воздушного транспорта. Согласно обновлённой редакции Закона, обеспечение транспортной безопасности на объектах транспортной инфраструктуры и транспортных средствах воздушного транспорта включает реализацию комплекса мер по защите гражданской авиации от актов незаконного вмешательства, в том числе с соблюдением международных стандартов, установленных Международной организацией гражданской авиации (ИКАО).

В соответствии с Приказом Минтруда России от 13.04.2021 № 235н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист транспортной безопасности на воздушном транспорте гражданской авиации» пункта 3.1, части 3, инспектор по досмотру – это специалист, обеспечивающий транспортную безопасность транспортной инфраструктуры и транспортных средств воздушного транспорта гражданской авиации³.

В основные обязанности инспектора по досмотру входит:

- проводить досмотр, повторный досмотр, дополнительный досмотр пассажиров, членов экипажей воздушных судов, обслуживающего персонала, ручной клади, багажа и перемещаемых ими предметов в зону транспортной безопасности или ее часть;
- проводить сверку документов, удостоверяющих личность с личностью физических лиц;
- проводить наблюдение за физическими лицами и собеседование с ними;
- применять технические средства и утвержденную технологию досмотра;
- опознавать и определять в процессе досмотра взрывчатые вещества, взрывные устройства, оружие, боеприпасы и другие опасные вещества и предметы;
- до прибытия специалистов обеспечивать безопасное обращение с опасными веществами и предметами;
- вести установленную отчетную документацию.

Работа инспектора по досмотру организована преимущественно по сменному графику 12 часов (день/ночь). Однако в условиях увеличения пассажиропотока, высокой текучести кадров и частой временной нетрудоспособности возникает необходимость компенсировать нехватку сменного состава. В связи с этим вводятся альтернативные графики, включая смены продолжительностью от 18 до 24 часов.

Практика отбора специалистов включает в себя предварительную оценку профессиональной пригодности, проводимую до начала испытательного срока [Марихин и др., 2022]. Как подчёркивает И. Н. Мерзликин, при отборе оцениваются логическое мышление, коммуникативные способности, эмоциональная саморегуляция, исполнительность и стрессоустойчивость [Мерзликин и др., 2022]. Особое значение приобретает профессиональный

³ Приказ Минтруда России от 13.04.2021 № 235н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист транспортной безопасности на воздушном транспорте гражданской авиации».

психологический отбор, направленный на выявление нервно-психической нестабильности, асоциальных установок и уровня профессиональной адаптации [Марихин и др., 2019].

Первая проблема в трудовой деятельности инспектора по досмотру возникает уже на этапе собеседования и отбора. *Кандидаты, успешно прошедшие профессиональный отбор и принятые на работу, оказываются не готовыми к психологическим нагрузкам, сопутствующим работе с большим количеством людей.* Это обусловлено недостаточным информированием о специфике будущей деятельности. Формально предусмотренное собеседование с кадровыми представителями не всегда обеспечивает полное раскрытие всех условий работы, включая особенности графика, уровень ответственности и эмоциональную нагрузку. Ознакомление с реальными условиями часто происходит только на этапе стажировки.

Как следствие, в начале трудовой деятельности возникает *вторая проблема – ухудшение психоэмоционального состояния, как реакция на продолжительную нагрузку.* Согласно В. В. Логвиненко, психоэмоциональное состояние определяется как реакция на нагрузку, индивидуальные особенности и биологические ритмы психофизиологических функций организма, которое включает в себя такие понятия как самочувствие, активность и настроение [Логвиненко, 2023].

Исследование Д. И. Сагайдака и соавторов выделяет ключевые психофизиологические характеристики, формирующие профессионально важные качества личности:

- оперативное внимание;
- точность алгоритма действий;
- устойчивость в условиях сенсорных помех;
- соблюдение инструкций;
- диспетчерские и операторские навыки;
- стрессоустойчивость;
- высокая работоспособность [Кадровый фактор..., 2020].

Зарубежные исследования также подтверждают влияние профессиональных условий на здоровье. Г. Кекланд и Дж. Акселссон отмечают, что сменная работа вызывает сильную усталость и сокращает длительность сна [Kecklund et al., 2016]. Аналогично, исследование UK Biobank (2024) фиксирует снижение когнитивных функций при нарушении режима сна [Sleep duration..., 2024].

Третья проблема заключается в *отсутствии реальной практики работы с объектами досмотра, в том числе с использованием технических средств досмотра до момента выхода на работу в должности инспектора по досмотру* (статья 12.1 п.2. ФЗ-16). Стажеры в процессе обучения проходят тренажерную подготовку, которая проводится на тренажерах, имитирующих работу на досмотровом оборудовании. Однако, тренажеры не позволяют сформировать необходимые практические навыки и умения по проведению досмотровой деятельности в реальных условиях. Отсутствие подобного опыта приводит к

значительному увеличению психоэмоциональной нагрузки на неопытного/начинающего работника в условиях напряженного ритма работы и высокого уровня ответственности. При этом он может «отключаться» от трудового процесса, что будет выражаться в постоянном отвлечении и неспособности сконцентрироваться на рабочем процессе. Такое «отключение» возникает из-за негативной эмоциональной ответной реакции на восприятие. Как итог – неуправляемый и малоэффективный трудовой процесс, который не приносит ни пользы, ни удовлетворения от работы [Багян и др., 2019].

Кроме того, проведенное автором исследование позволило дополнительно выделить ряд социально-психологических факторов, осложняющих профессиональную деятельность:

- постоянное нахождение под видеонаблюдением в целях пресечения халатного отношения к работе;
- работа с оборудованием, которая требует постоянной концентрации и мыслительного напряжения;
- постоянная физическая активность (работа на ногах, вочные смены, отсутствие возможности полноценного отдыха, связанное с непрерывным технологическим процессом);
- нахождение в постоянной готовности к внезапному возникновению нештатной ситуации и ее ликвидации;
- обязанность руководствоваться и грамотно применять различные документы, регламентирующие досмотровую деятельность (административная и уголовная ответственность);
- профессиональное выгорание.

В совокупности, три вышеобозначенные проблемы и выявленные социально-психологические факторы в процессе трудовой деятельности приводят к:

- отсутствию единства в работе и предъявляемых требованиях к объектам досмотра;
- посредственной способности к обнаружению и идентификации опасных предметов и веществ;
- неготовности к решению проблем в нестандартных и критических ситуациях;
- возникновению страха, излишней скрупулезности, ошибок в работе;
- проявлению неадекватных реакций на постоянно изменяющуюся ситуацию (отсутствие терпения, нетактичность, конфликтность, неуверенность в своих действиях и т.д.) на фоне эмоционального напряжения при выполнении рабочих обязанностей;
- возникновению конфликтных ситуаций;
- высокой текучести кадров.

Профессия, по Климову, представляет собой особую форму проявления личности⁴. В ходе проведения исследования были выявлены различные качества

⁴ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М. : Академия, 2004. 304 с.

личности, наиболее часто присущие работникам подразделения транспортной безопасности. Важно акцентировать внимание на взаимосвязях между психологическими характеристиками личности, ее структурой и готовностью к профессиональной деятельности.

По А. Г. Ковалеву, структура личности – это три взаимосвязанные составляющие:

- темперамент, который предопределяет поведение в социуме, определяет духовную составляющую личности и содержит такие черты, как моральные и волевые качества;
- направленность, предопределяющая отношение к действительности, потребности, интересы и различные установки;
- способности, которыми пользуется человек для осуществления какой-либо деятельности [цит. по: Мельников и др., 2014; Туленкова, 2019].

Теоретическое обоснование модели базируется на трудах В. А. Бодрова, В. М. Бехтерева, Е. А. Климова и И. П. Павлова^{5,6,7}, в которых раскрываются этапы профессионального развития, а также психофизиологические аспекты устойчивости.

В динамике профессионального развития личности ученые выделили ряд этапов и стадий, через которые последовательно проходит развивающаяся личность. Хотя эти понятия принято считать синонимами, разницу между ними можно описать следующим образом:

- *стадии* – так называемые фазы, ступени. Следовательно, главной характеристикой стадии будет ее качественное отличие от предыдущих и последующих стадий;
- *этап* – отрезок времени, который характеризуется какими-либо изменениями или событиями. Основной характеристикой каждого этапа будет временная протяженность⁸.

В различных научных подходах профессиональное развитие рассматривается как поэтапный процесс. В. А. Бодров описывает его как последовательность стадий: предыгры, игры, овладения учебной деятельностью, профессионального обучения, адаптации, развития, реализации и завершения профессиональной деятельности [Бодров и др., 2003; Эмильбекова, 2018]. Каждая стадия соответствует определённой степени сформированности ценностей, мотивации и профессионального сознания.

В рамках модели Е. А. Климова⁹ стадии включают предыгру, игру, овладение учебной деятельностью, оптацию, профессиональную подготовку и развитие профессионала. Эти стадии описывают становление профессиональной

⁵ Бехтерев В. М. Избранные произведения. М. : Медгиз, 1954. 527 с.

⁶ Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Издательство «Институт практической психологии», 1996. 400 с.

⁷ Полное собрание трудов И. П. Павлова: В 5 т. Т. 3, кн. 2. Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. Условные рефлексы. Сборник статей, докладов, лекций и речей. М., Л.: Издательство АН СССР, 1951. 438 с.

⁸ Профессиональное развитие личности : Учебное пособие / С. Б. Тюрин, А. Д. Бурыкин, В. Е. Гультьяев [и др.]. Ярославль : Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. 154 с.

⁹ Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Издательство «Институт практической психологии», 1996. 400 с.

идентичности, осознанного выбора и готовности к профессиональной деятельности. Немаловажным фактором для успешного профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности является его психологическая устойчивость.

Психологическая устойчивость – ключевое условие успешного развития. В трудах В. М. Бехтерева и И. П. Павлова^{10,11} рассматриваются механизмы сознательной и бессознательной регуляции поведения, лежащие в основе современных психофизиологических концепций устойчивости.

Л. А. Пьянкова подчёркивает, что психологическая устойчивость представляет собой базовое качество личности, обеспечивающее саморегуляцию и адаптацию к профессиональной среде [Пьянкова, 2020, с. 103]. Эмоциональная устойчивость, как одна из её форм, проявляется в способности сохранять активность при неблагоприятных условиях [Аллахверанова, 2019].

Таким образом, профессиональное развитие личности специалиста, обеспечивающего транспортную безопасность, является ключевым фактором устойчивости всей системы. В условиях высокой ответственности и риска именно психологическая зрелость работника становится критическим условием безопасности.

Теоретическая модель, представленная в работе, не претендует на универсальность, так как основана на эмпирических наблюдениях автора. Для её дальнейшей верификации требуется сочетание с другими методами исследования.

Понимание закономерностей профессионального становления позволяет:

- точнее диагностировать психологические качества работников;
- своевременно корректировать слабые стороны;
- оценивать эффективность профессиональной подготовки;
- совершенствовать процесс подготовки и сопровождения персонала.

Результаты

Исследование проводилось среди работников АО «Шереметьево Безопасность» в международном аэропорту «Шереметьево» (город Химки, Московская область, Россия) в период с декабря 2022 года по февраль 2023 года (включительно). Осуществлялось *включённое систематическое наблюдение* за деятельностью работников подразделения транспортной безопасности, осуществляющих досмотр, дополнительный досмотр и повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности.

Наблюдение проводилось автором лично, в период его профессиональной деятельности в соответствующей службе, без вмешательства в рабочие процессы и без информирования наблюдаемых о целях и параметрах оценки, что позволило зафиксировать поведение работников в естественной профессиональной среде. Работа велась в разные смены (дневные и ночные), с

¹⁰ Бехтерев В. М. Избранные произведения. М. : Медгиз, 1954. 527 с.

¹¹ Полное собрание трудов И. П. Павлова: В 5 т. Т. 3, кн. 2. Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных. Условные рефлексы. Сборник статей, докладов, лекций и речей. М., Л.: Издательство АН СССР, 1951. 438 с.

учётом реальных условий деятельности, и не носила характера контроля или аттестации.

С марта 2023 года автор продолжил работу в данной организации, но в другом структурном подразделении, в связи с чем проведение наблюдения было завершено. При этом аналитическая обработка собранных данных, их систематизация и научная интерпретация продолжались в полном объёме в рамках реализации поставленных исследовательских задач.

Объектом наблюдения являлось поведение и взаимодействие работников в процессе выполнения должностных обязанностей, включая:

- соблюдение регламентов досмотровых процедур;
- уровень проявляемой компетентности (внимательность, точность, скорость действий и так далее);
- особенности взаимодействия с коллегами и физическими лицами, проходящими процедуры досмотра;
- реакции в нестандартных или напряжённых ситуациях.

В таблице 1 приведены данные по списочной численности смены на момент проведения наблюдения:

Таблица 1 – Списочная численность смены

Начальник смены	1
Инструктор по транспортной безопасности	1
Инспектор по досмотру	139
Инспектор-стажёр	30

Большинство работников смены относились к возрастной категории от 20 до 45 лет. В таблице 2 представлено распределение состава смены по стажу работы (без учёта руководящего состава).

Таблица 2 – Структура персонала по стажу работы

Численность	Стажеры	До трех лет	Более трех лет	Более десяти лет
169	30	75	54	10
100%	17,8%	44,3 %	32 %	5,9 %

Для фиксации результатов наблюдения, в качестве основного инструмента, использовалась авторская таблица, включающая поведенческие индикаторы, представленные в форме описательных характеристик, отражающих наличие, выраженность или отсутствие профессиональных качеств личности у работников с различным стажем работы в подразделении. Таблица была разработана на основе анализа нормативных требований, личного опыта и предварительных наблюдений и применялась в качестве структурированной схемы фиксации, но не представляет собой стандартизованный психоdiagностический метод. Такой подход позволил наблюдать за динамикой профессионального развития личности в реальных условиях и обеспечил сопоставимость данных между исследуемыми группами.

Наблюдение в данном исследовании рассматривается не только как способ получения эмпирических данных, но и как самостоятельный качественный метод, позволивший выявить поведенческие индикаторы, лежащие в основе формирования и развития профессиональных качеств личности. Его результаты стали аналитическим фундаментом для построения теоретической модели, отражающей этапы и особенности профессионального развития личности работников подразделения транспортной безопасности.

В процессе включённого наблюдения автор находился внутри рабочей среды в качестве действующего сотрудника, что обеспечивало постоянный неформальный контакт с коллегами. Несмотря на то, что целенаправленные интервью или анкетирование не проводились, профессиональное взаимодействие и повседневные разговоры в рабочей обстановке позволяли точнее интерпретировать некоторые поведенческие проявления. Эти наблюдения не фиксировались формально, однако способствовали более точному пониманию выраженности или отсутствия определённых качеств, не всегда очевидных при визуальной фиксации. При этом в таблицу вносились только наблюдаемые проявления, без демонстрационного характера со стороны сотрудников.

При интерпретации таких качеств, как тревожность, мотивация, аналитические способности и предпримчивость, автор опирался на совокупность поведенческих признаков, проявляющихся в характере действий, речевых высказываниях, реакциях на изменения ситуации, уровне инициативности и других наблюдаемых особенностях. При этом в таблицу вносились именно внешне фиксируемые проявления, а качественные оценки формировались на их основе без использования формальных тестов.

Полученные данные были сгруппированы следующим образом:

- инспектора-стажёры – сотрудники, проходящие стажировку;
- новые инспектора – стаж работы до трёх лет;
- инспектора со стажем – свыше трёх лет.

В таблице применены следующие условные обозначения:

«+» – качество преимущественно присутствует;

«–» – качество преимущественно отсутствует;

«+/-» – проявляется выборочно или в умеренной степени.

Показатели оценки, представленные в таблице, следует понимать как качественные индикаторы, отражающие наблюдаемые поведенческие проявления, соответствующие определённым профессиональным качествам личности.

Такое распределение позволило проследить динамику профессионального развития, выявить характерные поведенческие особенности на разных этапах становления специалиста, а также использовать его результаты при построении теоретической модели.

Для построения теоретической модели на первом этапе были определены качества личности, условно разделённые на две группы: *полезные* (способствующие эффективному выполнению служебных обязанностей) и *недопустимые* (препятствующие профессиональной адаптации и надёжному исполнению функций).

В ходе *наблюдения* проводилась фиксация наличия, выраженности или отсутствия указанных качеств в исследуемых группах. По результатам наблюдений была составлена таблица и выполнено *аналитическое описание* по каждому из параметров.

Анализ полученных данных позволил проследить динамику формирования и развития качеств личности на различных этапах профессионального становления.

В качестве объективной базы, обеспечивающей беспристрастность и соответствие профессиональным требованиям, при построении теоретической модели были использованы:

- нормативные требования к необходимым знаниям, умениям, навыкам, личностным (психофизиологическим) качествам сил обеспечения транспортной безопасности¹²;
- профессиональный стандарт «Специалист транспортной безопасности на воздушном транспорте гражданской авиации»¹³;
- внутренние технологии и стандарты, действующие в рамках деятельности Общества, доступные работникам для служебного пользования.

Такой подход обеспечил обоснованность разработанной теоретической модели, опирающейся как на эмпирические данные, так и на нормативно-профессиональные ориентиры.

Таким образом, собранный эмпирический материал, основанный на наблюдении и отражённый в обобщённой таблице, лёг в основу анализа динамики формирования и развития профессиональных качеств личности и послужил базой для построения теоретической модели профессионального развития личности, которая представлена и интерпретирована в следующих разделах исследования.

В наблюдении приняли участие 169 работников подразделения транспортной безопасности АО «Шереметьево Безопасность», осуществляющих досмотр, дополнительный досмотр и повторный досмотр. Персонал был распределён на три основные группы в зависимости от стажа работы:

- инспектора-стажёры – 30 человек (17,8 %);
- новые инспектора (стаж до трёх лет) – 75 человек (44,3 %);
- инспектора со стажем (свыше трёх лет) – 64 человека (37,9 %), включая 10 человек со стажем более десяти лет.

В соответствии с выбранной методологией, первым аналитическим этапом исследования стало выделение полезных и недопустимых качеств, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности инспектора по досмотру (рисунок 1).

¹² Приказ Министерства транспорта РФ от 21 августа 2014 г. № 231 «Об утверждении Требований к знаниям, умениям, навыкам сил обеспечения транспортной безопасности, личностным (психофизиологическим) качествам, уровню физической подготовки отдельных категорий сил обеспечения транспортной безопасности, включая особенности проверки соответствия знаний, умений, навыков сил обеспечения транспортной безопасности, личностных (психофизиологических) качеств, уровня физической подготовки отдельных категорий сил обеспечения транспортной безопасности применительно к отдельным видам транспорта».

¹³ Приказ Минтруда России от 13.04.2021 № 235н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист транспортной безопасности на воздушном транспорте гражданской авиации».

Полезные качества		Недопустимые качества	
Адаптивность	Мотивированность	Конфликтность	
Амбициозность	Предпримчивость	Принципиальность	
Аналитические способности	Стрессоустойчивость	Отвлекаемость	
Внимательность	Требовательность	Скрупулезность	
Инициативность	Уравновешенность	Чрезмерная амбициозность	
Командная работа	Усидчивость	Эмоциональность	
Коммуникабельность	Энергичность		
	Этичность		

Рисунок 1 – Полезные и недопустимые качества

Полученные результаты наблюдения были обобщены в таблице, включающей поведенческие индикаторы, представленные в форме описательных характеристик, отражающих наличие, выраженность или отсутствие указанных качеств личности у работников с различным стажем работы в подразделении (таблица 3).

Таблица 3 – Оценка выраженности поведенческих индикаторов профессиональных качеств личности в группах по стажу работы

Качество		
Инспектора-стажёры	Новые инспектора	Инспектора со стажем
Показатель оценки «Адаптивность»		
+-	+	+
<ul style="list-style-type: none"> - медленно реагируют на перемены; - присваивают нормы и ценности общества, но не все готовы менять свои; - не всегда адекватно воспринимают окружающую среду 	<ul style="list-style-type: none"> - быстро реагируют на перемены; - присвоены нормы и ценности общества; - установки и ценности соответствуют существующим в окружающем обществе 	<ul style="list-style-type: none"> - не всегда адекватно воспринимают окружающую среду; - не всегда готовы корректировать свои решения
Показатель оценки «Амбициозность»		
+	+	-
<ul style="list-style-type: none"> - стремятся к получению новых знаний, саморазвитию; - правильная постановка личных и профессиональных целей и их достижение 	<ul style="list-style-type: none"> - некоторые обладают повышенным эгоизмом 	<ul style="list-style-type: none"> - в основном амбиции не проявляют, стараются работать в спокойном режиме; - нередко жалуются на несправедливость со стороны руководства; - рассматривают наиболее удачливых коллег через призму скептицизма
Показатель оценки «Аналитические способности в нестандартных ситуациях»		
-	-	+
<ul style="list-style-type: none"> - проявляется страх и неуверенность в ситуациях, требующих быстрого принятия решения; - требуют быстрого принятия решения 	<ul style="list-style-type: none"> - теряются при необходимости быстрого принятия решения; - принимают спонтанные решения 	<ul style="list-style-type: none"> - способны обрабатывать большое количество информации; - способны определять взаимосвязи; - способны критически оценивать полученную информацию; - способны выделять главное;

		- способны находить оптимальное решение из множества вариантов
Показатель оценки «Внимательность»		
-	+	+
- быстро устают, внимание рассеивается	- влияние страха	- внимательны к деталям
Показатель оценки «Инициативность»		
-	+/-	+/-
- медленно включаются в процесс работы; - быстро устают; - стараются не выделяться	- стремятся быть замеченными и услышанными; - отстаивают свою точку зрения;	- в основном безынициативны вследствие усталостного фактора
Показатель оценки «Командная работа»		
-	-	+
- формируют мини-группы по интересам	- каждый считает себя правым; - резко реагируют на критику	- присутствует доверие; - присутствует взаимопомощь; - работают на результат; - совместное принятие решений
Показатель оценки «Мотивация»		
+	+	-
- стремятся к самореализации; - проявляют любопытство; - нацелены на качественное выполнение поставленной задачи	- стремятся к самореализации и самоутверждению; - проявляют инициативу; - проявляют активность	- преимущественно сниженная мотивация к труду вследствие усталостного фактора
Показатель оценки «Коммуникабельность»		
+	+	+
- стараются находить общий язык с коллегами	- наличие понимания цели общения; - умеют изменить тему, стиль и направление диалога	- четкое изложение мыслей; - наличие понимания цели общения; - умеют изменить тему, стиль и направление диалога; - умеют вести диалог в правильном русле; - способны общаться с кем угодно на разных
Показатель оценки «Конфликтность»		
+/-	+	+/-
- часто импульсивны; - склонны к обвинениям других; - могут хамить в ответ на хамство - деятельность планируют ситуативно; - самоуверенны, завышенная самооценка и самомнение; - выражение недоброжелательности воспринимают как обиду; - отношение к коллегам определяют исходя из отношения коллег к себе	- стремятся к компромиссу; - обладают силой воли; - хорошо видят перспективу; - обладают достаточно устойчивой оценкой во мнениях; - преимущественно самокритичны;	- стремятся к компромиссу; - обладают силой воли; - хорошо видят перспективу; - обладают достаточно устойчивой оценкой во мнениях; - преимущественно самокритичны;
- стараются уходить от конфликтных ситуаций; - стремятся к компромиссу	- желание быть в центре внимания; - желание хорошо выглядеть в глазах других; - резко реагируют на критику; - преимущественно прямолинейны; - преимущественно эмоциональны; - не уходят от конфликтов	- соотносят поступки с целями; - подозрительны; - стараются уходить от конфликтных ситуаций; - быстро раздражаются в период максимальной усталости; - могут хамить в ответ на хамство
Показатель оценки «Отвлекаемость»		
+	+	+
- потеряя предметов; - часто отвлекаются на посторонние раздражители	- забывчивость; - потеря предметов; - совершают ошибки по невнимательности;	

	<ul style="list-style-type: none"> - часто отвлекаются на посторонние раздражители; - отрицательное отношение к заданиям, требующим напряжения 	
Показатель оценки «Предприимчивость»		
+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> - склонны к обману; - используют ситуацию в личных целях; - характеризуются практичностью, деловитостью, наличием смекалки 		
<ul style="list-style-type: none"> - характеризуются практичностью, деловитостью, наличием смекалки; - способны принять правильное решение; - обладают жизненной мудростью; - склонны к обману; - используют ситуацию в личных целях 		
Показатель оценки «Принципиальность»		
+/-	+	+
<ul style="list-style-type: none"> - скованы; - открыты к познанию нового; - не все готовы корректировать свои принципы и цели 	<ul style="list-style-type: none"> - активно выражают собственное мнение и отношение; - самоуверенны; - неизменная манера поведения; - формируют принципы исходя из сформированных целей; - недостаток умения идти на компромисс 	<ul style="list-style-type: none"> - способны говорить нет; - принципы соответствуют целям; - активно выражают собственное мнение и отношение; - уверены в себе
Показатель оценки «Стрессоустойчивость»		
-	-	+
<ul style="list-style-type: none"> - теряются в конфликтных и нестандартных ситуациях 	<ul style="list-style-type: none"> - резко реагируют на конфликтные ситуации 	<ul style="list-style-type: none"> - умеют прогнозировать; - способны к одновременному выполнению нескольких задач; - наличие опыта в переживании стресса; - уверены в себе
Показатель оценки «Требовательность»		
+	+	+
<ul style="list-style-type: none"> - требовательны к пассажирам и посетителям, но не всегда могут отстоять свою точку зрения 	<ul style="list-style-type: none"> - требовательны к пассажирам и посетителям; - при отстаивании своей точки зрения идут на открытый конфликт; - обладают излишней самоуверенностью и верой в собственные способности 	<ul style="list-style-type: none"> - высокие стандарты и ожидания; - критичны и требовательны к окружающим; - организованы; - внимательны к деталям
Показатель оценки «Уравновешенность»		
+/-	+/-	+/-
<ul style="list-style-type: none"> - настроение часто меняется; - не способны сохранять уровень напряжения; - наблюдается сложность с рациональным восприятием происходящих событий; - частые эмоциональные срывы из-за больших моральных и физических нагрузок 	<ul style="list-style-type: none"> - рационально воспринимают происходящие события; - наблюдаются эмоциональные срывы в период сильной усталости; - способны сохранять уровень напряжения до предельного момента; - способны противостоять трудностям 	
Показатель оценки «Усидчивость»		
-	-	+
<ul style="list-style-type: none"> - постоянно в движении 	<ul style="list-style-type: none"> - быстро устают от однообразной работы; 	<ul style="list-style-type: none"> - способны к продолжительной концентрации внимания на какой-либо деятельности;

	- сидячая работа рассматривается в качестве отдыха на рабочем месте с частичным включением в деятельность	- сидячая работа рассматривается в качестве отдыха на рабочем месте с полным включением в деятельность
Показатель оценки «Энергичность»		
-	+	-
- медленно включаются в процесс работы; - быстро устают		
- энергичны в начале смены, к концу наблюдается снижение; - обладают желанием быть в центре внимания		- преобладает размеренность
Показатель оценки «Эмоциональность»		
+	+	+/-
- проявляются непроизвольные реакции в связи со сложившейся ситуацией или с субъективным состоянием		- проявляются кратковременные непроизвольные реакции в связи со сложившейся ситуацией или с субъективным состоянием; - могут контролировать эмоциональное состояние
	- стараются контролировать эмоциональное состояние	
Показатель оценки «Этичность»		
+	+	+
непредвзяты; доброжелательны; не допускают уничижительных комментариев; не допускают нападок на участников процесса; не используют ненормативную лексику в процессе общения с пассажирами и посетителями; единично: допускают злые насмешки в адрес коллег, пассажиров и посетителей «за глаза»		
- склонны к обвинениям других		- не допускают необоснованных обвинений
Показатель оценки «Скрупулёзность»		
Единичные случаи	Единичные случаи	Единичные случаи
чрезмерно чувствительны к деталям; обладают повышенной тревожностью; переживают свои просчеты и неудачи, вплоть до болезни; предъявляют повышенные требования к себе и окружающим		
		- склонны придавать излишнее значение замечаниям

Развитие личности работника подразделения транспортной безопасности осуществляется под воздействием разнонаправленных факторов:

- негативных факторов, связанных с социально-психологическими условиями труда и ведущих к снижению адаптационного потенциала;
- позитивных факторов, реализующихся через формирование и закрепление профессиональных навыков в процессе работы, способствующих личностному развитию и устойчивости профессионального становления (рисунок 2).

<p>Развивающиеся навыки в процессе профессиональной деятельности:</p> <p>а) приобретение способности понимания людей (общение, опыт взаимодействия, наблюдение);</p> <p>б) развитие личности (работа над собой);</p> <p>в) повышение квалификации;</p> <p>г) самоактуализация в профессиональной деятельности (определение профессиональных перспектив и их достижение, установление новых профессиональных целей);</p> <p>д) приобретение нового опыта и знаний.</p>	<p>Социально-психологические факторы:</p> <p>1) напряжение от постоянного нахождения под видеонаблюдением;</p> <p>2) усталость от работы с оборудованием;</p> <p>3) усталость от физической активности;</p> <p>4) напряжение от постоянной готовности к внезапному возникновению ЧС;</p> <p>5) профессиональное выгорание.</p>
--	---

Рисунок 2 – Позитивные и негативные факторы

На основании требований к знаниям, умениям, навыкам, личностным психофизиологическим качествам сил обеспечения транспортной безопасности¹⁴ были выделены группы навыков, предполагаемых к формированию в процессе профессионального обучения (включающего как теоретическую, так и практическую подготовку). Эти навыки рассматриваются в качестве целевых ориентиров, обеспечивающих эффективное выполнение должностных обязанностей инспектором по досмотру.

Динамическая блок-схема (рисунок 3) представляет собой визуализацию взаимосвязей между ключевыми профессиональными навыками и соответствующими им личностными качествами, развитие которых способствует овладению тем или иным навыком. Структура схемы включает четыре логически взаимосвязанных элемента:

- первая колонка содержит перечень целевых профессиональных навыков;
- вторая содержит перечень качеств, выраженность которых, по наблюдаемому поведению, представляется значимой для формирования соответствующих профессиональных навыков;
- третья демонстрирует динамику выраженности соответствующих качеств на трёх этапах профессионального становления (от стажёра до зрелого специалиста);
- четвёртая обозначает целевой результат развития личности – «самореализация в профессиональной деятельности. СПЕЦИАЛИСТ».

Визуальная динамика каждого качества представлена посредством линейных индикаторов: полезные качества отображаются зелёной линией, недопустимые – красной. Характер колебаний отражает тенденции усиления,

¹⁴ Приказ Министерства транспорта РФ от 21 августа 2014 г. № 231 «Об утверждении Требований к знаниям, умениям, навыкам сил обеспечения транспортной безопасности, личностным (психофизиологическим) качествам, уровню физической подготовки отдельных категорий сил обеспечения транспортной безопасности, включая особенности проверки соответствия знаний, умений, навыков сил обеспечения транспортной безопасности, личностных (психофизиологических) качеств, уровня физической подготовки отдельных категорий сил обеспечения транспортной безопасности применительно к отдельным видам транспорта».

ослабления или нестабильности выраженности соответствующих качеств в процессе профессионального роста.

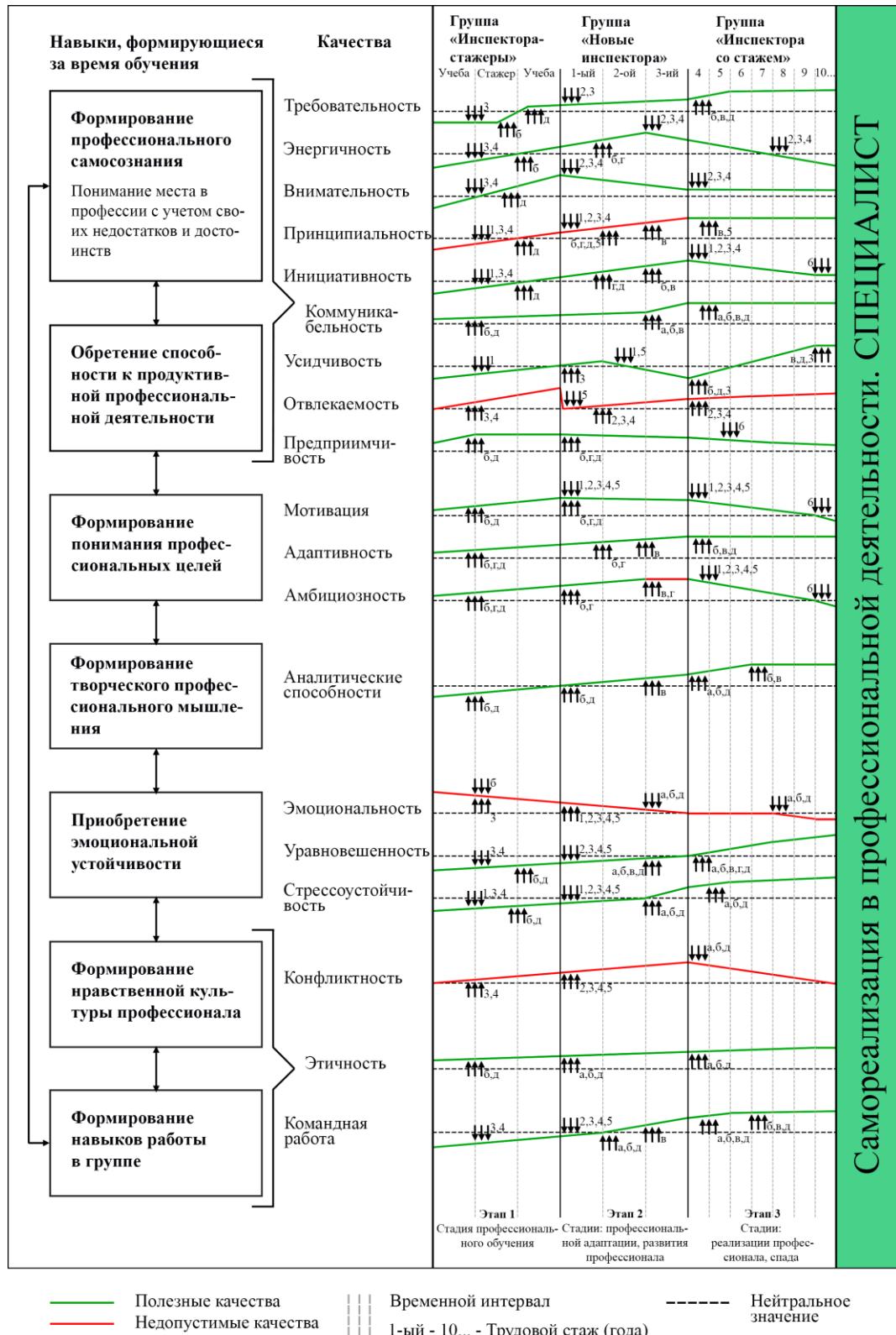


Рисунок 3 – Динамическая блок-схема профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности

Разработанная теоретическая модель профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности представляет собой три последовательных этапа в процессе профессиональной деятельности, на которых реализуются стадии профессионального развития личности.

Теоретическая модель профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности:

Этап 1. Стадия профессионального обучения.

На этапе профессионального обучения (стажировки) наблюдаются процессы первоначальной адаптации сотрудника к организационной среде, регламентам и профессиональным ожиданиям. Вновь принятые работники демонстрируют *формальную адаптивность*: достаточно быстро присваивают внешние нормы и ценности, стараются соответствовать требованиям должностных инструкций, однако этот процесс носит поверхностный характер и не всегда сопровождается внутренним принятием профессиональных установок.

На ранней стадии отмечается относительная сбалансированность поведения, эмоционального фона и мышления, что связано с высокой мотивацией на входе и стремлением произвести положительное впечатление. Однако по мере увеличения нагрузки и накопления усталости возникает *эмоциональная неустойчивость*, проявляющаяся в виде раздражительности, тревожности, снижения внимательности и отвлекаемости.

Низкий уровень *стрессоустойчивости* и отсутствие практических навыков часто становятся причиной неуверенности в ситуациях, требующих быстрого реагирования. *Аналитические способности* в нестандартных ситуациях, как правило, не проявляются – решения принимаются интуитивно, с выраженным компонентом тревоги.

Внимательность присутствует, но обусловлена скорее страхом допустить ошибку, чем сформированной когнитивной установкой. Психоэмоциональное истощение может наступать уже в середине смены, что ограничивает возможность длительной сосредоточенности и усидчивости.

Также характерны выраженная потребность в социальной поддержке и стремление избегать выделения в группе, что *снижает инициативность*. *Командная работа* на данном этапе слабо выражена, наблюдаются формирование микрогрупп и недостаток доверия между сотрудниками.

Вывод. Этап профессионального обучения характеризуется высоким уровнем мотивации, формальной адаптивностью и выраженными эмоциональными колебаниями. Основные риски связаны с нестабильностью внимания, низкой стрессоустойчивостью и недостаточной включённостью в командное взаимодействие.

Этап 2. Стадии: профессиональной адаптации; развития профессионала.

После завершения стажировки и введения в инспекторский состав работник вступает в фазу активной профессиональной адаптации. Этот этап

характеризуется постепенным формированием индивидуальной позиции, стремлением к признанию в коллективе, а также активным поиском собственного места в системе ролевых и функциональных отношений. У сотрудников, находящихся на данном этапе, начинают проявляться *амбициозность, инициативность, повышенное стремление к самостоятельности*, нередко сопровождаемые *занятой самооценкой и самоуверенностью*.

На данном уровне развития наблюдается *высокий уровень конфликтности*, особенно в ситуациях критики со стороны более опытных коллег или при взаимодействии с физическими лицами, проходящими процедуры досмотра. Коммуникативные нарушения, жёсткость суждений, неспособность гибко реагировать на замечания могут приводить к жалобам со стороны физических лиц и дестабилизации внутри смены. Основу таких проявлений составляют *чрезмерная принципиальность, прямолинейность и низкая толерантность к альтернативным точкам зрения*.

Амбициозность, несмотря на свою потенциальную конфликтогенность, имеет и конструктивные стороны: она способствует развитию *предприимчивости, требовательности, активному включению в работу*. Однако без зрелой саморефлексии и обратной связи такие качества могут переходить в деструктивные формы.

Внимательность и исполнительность на данном этапе начинают стабилизироваться, но всё ещё могут быть обусловлены не внутренней ответственностью, а страхом допустить ошибку – особенно в работе с досмотровым оборудованием. В отдельных случаях отмечается *формирование скрупулёзности*, выражющейся в чрезмерной фиксации на деталях, которая не всегда повышает эффективность.

Физиологическая и эмоциональная утомляемость остаются выраженными. У работников наблюдается снижение устойчивости к монотонной деятельности, склонность к частой смене задач (в попытке «перезагрузки»), что приводит к *падению концентрации внимания и мотивации*.

Мотивационный фон на данном этапе неоднороден. С одной стороны, сохраняется установка на профессиональный рост и реализацию, с другой – начинают проявляться первые признаки *эмоционального выгорания*, обусловленные недостатком обратной связи, разочарованием в ожиданиях, рутиной и материальной неудовлетворённостью. Эти факторы ведут к снижению интереса к работе, частичным утратам продуктивности и росту внутреннего напряжения.

Вывод. Этап профессиональной адаптации и развития професионала представляет собой поворотный момент в профессиональной траектории работника подразделения транспортной безопасности. Именно в этот период формируется личностная и профессиональная идентичность, обостряются противоречия между ожиданиями и реальной практикой, проявляются первые признаки профессионального выгорания. Несмотря на позитивную динамику ряда качеств – инициативности, внимательности, исполнительности – поведение работника остаётся эмоционально нестабильным, конфликтогенным и подверженным мотивационным срывам.

Выход из этого этапа в сторону зрелости и устойчивого профессионального функционирования напрямую зависит от наличия внешней организационной поддержки, психологически безопасной среды, устойчивых командных связей и системы конструктивной обратной связи. Без этих условий существует риск закрепления негативных моделей поведения и утраты мотивации, что может привести к профессиональному дрейфу, снижению эффективности или преждевременному уходу из профессии. В этом смысле второй этап модели – решающая точка роста, от которой зависит дальнейшая судьба специалиста в системе обеспечения транспортной безопасности.

Этап 3. Стадии: реализации профессионала; спада.

На завершающем этапе модели профессионального развития личность работника характеризуется устойчивостью поведенческих установок, высокой саморегуляцией и ориентацией на результат. Накопленный профессиональный опыт способствует укреплению волевых и этических качеств, проявляющихся в способности контролировать собственные реакции, рационально выстраивать рабочие взаимодействия и чётко организовывать процесс выполнения профессиональных задач.

Принципиальность, ранее проявлявшаяся как жёсткость или негибкость, трансформируется в этически обоснованную установку на соблюдение норм и правил, при этом не препятствует принятию решений, учитывающих конкретные профессиональные обстоятельства. Специалист стремится не просто отстаивать своё мнение, но соотносить его с целями обеспечения транспортной безопасности, интересами пассажиров и иных физических лиц, являющихся объектами досмотра.

На данном этапе поведение инспектора приобретает черты профессиональной зрелости: высокая концентрация внимания, устойчивость к отвлекающим факторам, способность к аналитической обработке информации и быстрому принятию оптимальных решений даже в условиях неопределённости. Повышается уровень стратегического мышления, умения прогнозировать последствия действий, формируется *готовность к работе в условиях многозадачности*.

Командное взаимодействие становится ключевой опорой: в группе досмотра наблюдается высокий уровень доверия к коллегам, взаимопомощь и коллективная ориентированность на результат. Такие сотрудники часто становятся неформальными лидерами, оказывая положительное влияние на новичков и общий климат подразделения.

Тем не менее, несмотря на внешнюю устойчивость, на фоне высокой вовлечённости и ответственности этот этап сопряжён с определёнными рисками. В условиях постоянной эмоциональной нагрузки, рутинности задач и отсутствия внешней оценки у некоторых работников снижается инициативность и внутренняя мотивация. Работники, демонстрирующие высокую профессиональную надёжность, остаются уязвимыми к поздним формам *профессионального выгорания*, проявляющимся в эмоциональной тупости, раздражительности, ощущении отсутствия дальнейших перспектив и утрате смысла в деятельности.

Вывод. Этап реализации профессионала и возможного спада в рамках модели профессионального развития характеризуется наивысшей степенью сформированности профессионально важных качеств личности. Поведение сотрудника становится устойчивым, продуктивным и ориентированным на результат, усиливается командное взаимодействие и возрастает стратегичность принимаемых решений. Вместе с тем на данном этапе выявляются риски эмоционального и профессионального выгорания, снижение инициативности и внутренней мотивации, что требует организационного внимания и разработки поддерживающих механизмов для сохранения эффективности и психоэмоциональной стабильности специалиста.

В качестве обобщения результатов наблюдения и теоретического анализа была составлена сводная таблица (таблица 4), отражающая ключевые особенности каждого из этапов профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр и повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности. Таблица систематизирует характерные поведенческие проявления, механизмы перехода между этапами и возможные риски, способные повлиять на эффективность профессионального становления специалиста. Представленная структура позволяет наглядно проследить динамику изменений, происходящих в процессе профессионального роста, и определить критические точки, требующие организационного внимания.

Таблица 4 – Сводная таблица теоретической модели

Этап	Характерные проявления	Механизмы перехода к следующему этапу	Потенциальные риски
Этап профессионального обучения	1. Формальная адаптивность к требованиям; 2. Высокая мотивация, стремление произвести впечатление; 3. Эмоциональная неустойчивость, тревожность; 4. Поверхностное освоение норм; 5. Низкая стрессоустойчивость; 6. Быстрая утомляемость; 7. Низкая инициативность; 8. Потребность в поддержке со стороны наставника и команды	1. Эффективное наставничество и сопровождение; 2. Позитивное включение в команду; 3. Поддержка со стороны руководства; 4. Постепенное усложнение задач и рост доверия; 5. Формирование первичных профессиональных установок и ответственности	1. Эмоциональное истощение; 2. Неуверенность в нестандартных ситуациях; 3. Отказ от профессии на раннем этапе; 4. Закрепление пассивной роли в команде; 5. Поверхностное усвоение регламентов без внутренней мотивации; 6. Демотивация из-за перегрузки или отсутствия поддержки
Этап профессиональной адаптации и развития профессионала	1. Индивидуализация позиции в коллективе; 2. Рост инициативности, предприимчивости; 3. Завышенная самооценка, конфликтность; 4. Склонность к импульсивности, прямолинейности; 5. Нестабильная мотивация; 6. Страх перед ошибкой, осторожность; 7. Повышенная утомляемость;	1. Развитие саморефлексии; 2. Конструктивная обратная связь; 3. Создание безопасной рабочей среды; 4. Участие в командных и ролевых взаимодействиях; 5. Вовлечение в профессиональное обсуждение и делегирование полномочий; 6. Возможности горизонтального развития (наставничество, обучение)	1. Эскалация межличностных конфликтов; 2. Закрепление деструктивной амбициозности; 3. Утрата внутренней мотивации; 4. Профессиональное выгорание; 5. Формирование изолированной или оппозиционной позиции в коллективе; 6. Ранний уход из профессии

	8. Риски межличностных конфликтов в коллективе		
Этап реализации профессионала и возможного спада	1. Высокая саморегуляция и организованность; 2. Профессиональная зрелость, стратегическое мышление; 3. Устойчивые принципы и ориентация на результат; 4. Эффективное командное взаимодействие; 5. Неофициальное лидерство; 6. Гибкость и аналитичность в нестандартных ситуациях	1. Поддержание профессионального статуса и доверия; 2. Возможности вертикального развития; 3. Внешняя профессиональная оценка и признание; 4. Формирование ресурсных зон для восстановления	1. Эмоциональное и профессиональное выгорание; 2. Потеря интереса к деятельности; 3. Снижение инициативности; 4. Отсутствие карьерного роста или внешней поддержки; 5. Замыкание в рутине и потеря перспектив

На рисунке 4 представлена визуализированная структура теоретической модели профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности. Схема демонстрирует преемственность этапов и их ключевые характеристики, отражающие динамику становления специалиста от начального этапа обучения до реализации профессионала.

**Этап 1. Стадия профессионального обучения
(этап профессионального обучения)**

- Формальная адаптация к требованиям организации;
- Высокая мотивация на старте;
- Эмоциональная неустойчивость, тревожность;
- Снижение внимания и устойчивости к усталости;
- Потребность в поддержке и низкая инициативность;
- Слабая командная включенность.



Этап 2. Стадии: профессиональной адаптации; развития профессионала

- Формирование индивидуальной позиции;
- Рост инициативности и самостоятельности;
- Повышенная конфликтность и амбициозность;
- Колебания мотивации, первые признаки выгорания;
- Нестабильность внимания и эмоционального фона;
- Критическая точка дальнейшего профессионального пути.



**Этап 3. Стадии: реализации профессионала; спада
(этап реализации профессионала и возможного спада)**

- Устойчивость, саморегуляция, ориентация на результат;
- Стратегическое мышление и зрелость решений;
- Сильное командное взаимодействие;
- Неформальное лидерство, поддержка новичков;
- Риски профессионального и эмоционального выгорания;
- Потенциальное снижение инициативности.

Рисунок 4 – Блок-схема теоретической модели профессионального развития личности работника подразделения транспортной безопасности, осуществляющего досмотр, дополнительный досмотр, повторный досмотр в целях обеспечения транспортной безопасности

Заключение

Проведённое исследование подтвердило, что профессиональное развитие личности работника подразделения транспортной безопасности представляет собой сложный многоэтапный процесс, в котором формирование ключевых психофизиологических и личностных качеств происходит неравномерно и зачастую неполноценно. Качества, определённые в приказе Минтранса № 231 – такие как интеллектуальное развитие, эмоциональная устойчивость, организованность, стрессоустойчивость, зрелость личности, адекватная самооценка и мотивация – формируются преимущественно на поздних этапах профессиональной деятельности. Это указывает на существенный пробел в существующей системе подготовки кадров, которая не обеспечивает полноценного и своевременного развития необходимых компетенций.

Ограниченностю практической подготовки до этапа аттестации препятствует приобретению реальных навыков именно на этапе стажировки, в ходе которого они должны формироваться. Это создаёт повышенную нагрузку на начинающих специалистов, увеличивает вероятность ошибок и профессионального выгорания. В результате наблюдается высокая текучесть кадров и низкий процент сотрудников, достигших высокого уровня профессионализма.

Анализ разработанной теоретической модели позволяет сделать вывод, что формирование ключевых качеств, предусмотренных нормативными требованиями, возможно лишь при наличии условий, способствующих личностному развитию на всех этапах профессиональной деятельности. Это требует пересмотра методического подхода к подготовке кадров, осуществляющих досмотровую деятельность.

В связи с выявленными проблемами и на основе результатов исследования предлагается комплекс мероприятий по совершенствованию системы подготовки специалистов транспортной безопасности:

- 1) Внедрение педагогического сопровождения на этапе стажировки, обеспечиваемого квалифицированным и специально подготовленным инструктором-преподавателем, направленного на систематическое развитие профессиональных и личностных качеств, создание психологически поддерживающей среды и повышение мотивации стажёров.
- 2) Организация практико-ориентированных тренингов и симуляционных упражнений, максимально приближенных к реальным условиям досмотра, с целью формирования устойчивых навыков и повышения стрессоустойчивости ещё до выхода на самостоятельную работу.
- 3) Разработка индивидуальных программ развития и мониторинга прогресса, позволяющих выявлять слабые стороны и своевременно корректировать профессиональный рост каждого сотрудника.
- 4) Повышение роли наставничества и создание командных моделей взаимодействия, направленных на формирование доверия, поддержки и обмена опытом внутри подразделения.

5) Интеграция психологической подготовки и профилактики профессионального выгорания, включая регулярное психологическое сопровождение, а также обучение методам саморегуляции.

Таким образом, предлагаемый комплексный подход позволит обеспечить более эффективное и устойчивое профессиональное становление работников транспортной безопасности, повысить качество и безопасность досмотровой деятельности, снизить риски профессионального выгорания и текучести кадров.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на апробацию и совершенствование системы подготовки с учётом внедрения предложенного комплекса мероприятий, а также на оценку её влияния на качество профессиональной деятельности и психологическое благополучие работников.

Библиографический список

Аллахверанова Т. Ф. Психологическая устойчивость личности // Аллея науки. 2019. Т. 4, № 1(28). С. 270-274. EDN ZAAKDR.

Багян А. Г. Влияние психоэмоционального состояния работника на безопасность труда / А. Г. Багян, Е. В. Стасева // Молодой исследователь Дона. 2019. № 3(18). С. 7-9. EDN UKFDJR.

Бодров В. А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психологический журнал. 2003. Т. 24, № 1. С. 77-82. EDN OOXVZH.

Кадровый фактор – основа безопасности полетов и авиационной безопасности / Д. И. Сагайдак, А. Г. Казеко, С. С. Сагайдак, П. С. Бондарович // Актуальные проблемы и перспективы развития авиации: сборник материалов III Международной научно-практической конференции учреждения образования «Белорусская государственная академия авиации». Минск, 22–23 мая 2019 г. / [ред. совет.: А. А. Жукова и др.; под научн. ред. А. А. Шегидевича]. Минск : Национальная библиотека Беларуси, 2020. С. 12-19.

Логвиненко В. В. Влияние 24-часовой рабочей смены на психоэмоциональное состояние сотрудников МВД // XIII Всероссийская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых учёных : Сборник научных статей конференции, Новокузнецк, 10–21 апреля 2023 года. Новокузнецк: Кемеровский государственный университет, 2023. С. 161-162. EDN PZXXLU.

Мак Д. В. Профессиональное развитие личности: проблемы и решения / Д. В. Мак, И. А. Ерина // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты : сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / Центр социально-экономических исследований. Том Выпуск 13. Пермь : ИП Сигитов Т. М., 2017. С. 110-111. EDN YGMVLZ.

Марихин С. В. Методы профессионального отбора сотрудников авиационной безопасности / С. В. Марихин, Д. П. Ванюхина // Заметки ученого. 2022. № 7. С. 169-173. EDN NVVNFG.

Марихин С. В. Психологическая работа с сотрудниками службы авиационной безопасности / С. В. Марихин, А. А. Ардашева // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 4(32). С. 286-289. EDN ELMQOU.

Мельников В. М. Структура личности в отечественной психологии / В. М. Мельников, И. А. Юров // Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 4-2(33). С. 158-162. EDN TGFAHR.

Мерзликин И. Н. Психологические особенности сотрудников службы авиационной безопасности, влияющие на эффективность работы / И. Н. Мерзликин, М. А. Николаева // Наука. Техника. Человек: исторические, мировоззренческие и методологические проблемы. 2022. Т. 1, № 12. С. 302-306. EDN VOPIYM.

Николаева М. А. Роль кадровых технологий в обеспечении авиационной безопасности аэропорта // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2023. № 2(44). С. 110-114. EDN AJITRN.

Пьянкова Л. А. Психологическая устойчивость личности как основа профессионального самоопределения молодежи в современных социально-экономических условиях // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 11-2(101). С. 103-109. DOI 10.23670/IRJ.2020.101.11.051. EDN ZCEEVBH.

Сагоцкий А. С. Система транспортной безопасности в России и перспективы ее развития / А. С. Сагоцкий, Д. М. Петров, В. С. Барашков // Современные проблемы лингвистики и методики преподавания русского языка в ВУЗе и школе. 2022. № 40. С. 712-717. EDN BSAASI.

Сарычев А. В. К вопросу о совершенствовании деятельности службы авиационной безопасности в России / А. В. Сарычев, И. Н. Архипцев, Е. А. Карапурова // Правовая парадигма. 2021. Т. 20, № 4. С. 174-183. DOI 10.15688/lc.jvolsu.2021.4.24. EDN DSKVHN.

Туленкова Л. А. Структура личности в отечественной психологии // Наука через призму времени. 2019. № 8(29). С. 118-120. EDN WVDQDC.

Эмильбекова А. Э. Профессиональное становление и динамика профессиональной идентичности на разных этапах формирования личности // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 1(790). С. 153-163. EDN XREEMX.

Collins A. Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics / A. Collins J. S. Brown S. E. Newman // Knowing, learning, and instruction. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 1989. P. 453-494.

Dollard M. F. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement / M. F. Dollard, A. B. Bakker, H. R. Winefield // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. Vol. 83(3). P. 579-599. DOI 10.1348/096317909X470690.

Dreyfus H. L. The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition // Bulletin of Science, Technology & Society. 1986. Vol. 24(3). P. 177-181. DOI 10.1177/0270467686243001.

Eraut M. Developing Professional Knowledge and Competence. London: Falmer Press, 1994. 256 p. Kecklund G. Health consequences of shift work and insufficient sleep / G. Kecklund, J. Axelsson // BMJ. 2016. Vol. 355. i5210.

Krumboltz J. D. Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities // Journal of Counseling & Development. 1999. Vol. 77. P. 115-124. DOI 10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x. Sleep duration, chronotype, health and lifestyle factors affect cognition: a UK Biobank cross-sectional study / R. West, R. T. C. Wong, J. E. Park, S. W. Lee, D. Ekanayake Mudiyanselage, Z. Liu, D. Ma, L. Stockman // BMJ Public Health. 2024. Vol. 2. e001000.

References

- Allakhveranova T. F. (2019). Psychological stability of personality. *Alley of Science*. 1(28): 270-274. (In Russian)
- Bagian A. G., Staseva E. V. (2019). Influence of psycho-emotional state of an employee on labor safety. *Young Researcher of the Don*. 3(18): 7-9. (In Russian)
- Bodrov B. A., Syrkin L. D. (2003). Diagnostics and forecast of professional motivation in psychological selection. *Psychological Journal*. 24(1): 77-82. (In Russian)
- Collins A., Brown J. S., Newman S. E. (1989). Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing, and mathematics. *Knowing, learning, and instruction*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 453-494.
- Dollard M. F., Bakker A. B., Winefield H. R. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83(3): 579-599.
- Dreyfus H. L. (1986). The five-stage model of adult skill acquisition. *Bulletin of Science, Technology & Society*. 24(3): 177-181.

- Emilbekova A. E. (2018). Professional development and dynamics of professional identity at different stages of personality development. Bulletin of Moscow State Linguistic University. Education and Pedagogical Sciences. 1(790): 153–163. (In Russian)*
- Eraut M. (1994). Developing professional knowledge and competence. London: Falmer Press, 1994. 256 p.*
- Kecklund G., Axelsson J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. BMJ. 355: i5210.*
- Krumboltz J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. Journal of Counseling & Development. 77(2): 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>*
- Logvinenko V. V. (2023). Influence of a 24-hour work shift on the psycho-emotional state of Ministry of Internal Affairs employees. XIII Vserossiiskaia nauchno-prakticheskaia konferentsiia studentov, aspirantov i molodykh uchenykh (13th All-Russian Scientific and Practical Conference of Students, Postgraduates, and Young Scientists). Novokuznetsk: Kemerovo State University, 2023, pp. 161–162. (in Russian)*
- Mak D. V., Erina I. A. (2017). Professional personal development: problems and solutions. Development of Modern Science: Theoretical and Applied Aspects. 13: 110–111. (In Russian)*
- Marikhin S. V., Vaniukhina D. P. (2022). Methods of professional selection of aviation security personnel. Scientist's Notes. 7: 169–173. (In Russian)*
- Marikhin S. V., Ardasheva A. A. (2019). Psychological work with aviation security staff. Scythian: Questions of Student Science. 4(32): 286–289. (In Russian)*
- Mel'nikov V. M., Iurov I. A. (2014). Personality structure in domestic psychology. Izvestiya of Sochi State University. 4-2(33): 158–162. (In Russian)*
- Merzlikin I. N., Nikolaeva M. A. (2022). Psychological characteristics of aviation security service employees that affect work. Science. Technology. Man: Historical, Worldview and Methodological Problems. 12(1): 302–306. (In Russian)*
- Nikolaeva M. A. (2023). The role of personnel technologies in ensuring airport aviation security. Actual Problems and Prospects of Economic Development: Russian and Foreign Experience. 2(44): 110–114. (In Russian)*
- Pyankova L. A. (2020). Psychological stability of an individual as a basis for professional self-determination of young people in modern socioeconomic conditions. International Research Journal. 11(101): 103–109. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.101.11.051>. (In Russian)*
- West R., Wong R. T. C., Park J. E., Lee S. W., Ekanayake Mudiyanselage D., Liu Z., Ma D., Stockman L. (2024). Sleep duration, chronotype, health and lifestyle factors affect cognition: a UK Biobank cross-sectional study. BMJ Public Health. 2: e001000.*
- Sagaidak D. I., Kazeko A. G., Sagaidak S. S., Bondarovich P. S. (2020). The personnel factor – the basis of flight and aviation security. Topical issues and prospects for the development of aviation: Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. Minsk: Natsional'naia biblioteka Belarusi, 2020. pp. 12–19. (In Russian)*
- Sagotsky A. S., Petrov D. M., Barashkov V. S. (2022). Transport security system in Russia and prospects for its development. Modern Problems of Linguistics and Methods of Teaching Russian at University and School. 40: 712–717. (In Russian)*
- Sarychev A. V., Arkhiptsev I. N., Karaulova E. A. (2021). On the issue of improving the activities of the aviation security service in Russia. Legal Paradigm. 20(4): 174–183. <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2021.4.24>. (In Russian)*
- Tulenkova L. A. (2019). Personality structure in domestic psychology. Science through the Prism of Time. 8(29): 118–120. (In Russian)*