

Секция «Психология труда и инженерная психология»

## Профессионально важные качества специалистов, работающих в парке развлечений

Научный руководитель – Темежникова Ольга Борисовна

*Соловьева Алина Юрьевна*

*Студент (бакалавр)*

Академия социального управления, Москва, Россия

*E-mail: solovyevaalina71@mail.ru*

В наше время наблюдается быстрый темп развития индустрии развлечений, которая направлена на культурно-досуговую и рекреационно-оздоровительную деятельности, связанные с использованием аттракционной техники и с созданием особой атмосферы веселья и праздника. Более 36 торгово-развлекательных центров проектировались и открывались в России в период с 2018 по 2019 года, при этом они включают в себя аквапарки, кинотеатры, аттракционы, боулинг, кафе и др.[1]

Парк развлечений посещает большое количество гостей, особенно в выходные дни, поэтому каждый сотрудник должен обладать определенными как личными, так и профессиональными качествами для преодоления беспокойной атмосферы: шум, конфликты, стресс, высокая физическая нагрузка, психологическое давление и т.д. Для этого необходимо понимать какие качества помогают сотрудникам парка развлечений преодолевать трудности в своей деятельности и достигать ее эффективности.

**Предмет:** профессионально важные качества сотрудников парка развлечений.

**Цель:** выявить профессионально важные качества сотрудников парка развлечений в зависимости от их должности.

**Метод:** метод сбора эмпирической информации (психодиагностические методы).

**Выборка:** 30 специалистов, работающих в семейном парке развлечений «Замания».

Для выявления профессионально важных качеств сотрудников парка развлечений мы использовали «Копинг-тест» Лазаруса, «Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессиональной направленности личности» и «Шкала социального самоконтроля» (Методика М. Снайдер).

Копинг-тест Лазаруса показал, что почти равное количество испытуемых имеют средний и высокий уровень самоконтроля, высокий уровень принятия ответственности и средний уровень бегства-избегания. То есть сотрудники умеют контролировать свои эмоции при возникновении проблемной ситуации, берут ответственность за ее решение на себя, но в некоторых случаях могут избегать данного решение в следствие каких-либо причин.

Тест Дж. Голланда помог нам увидеть, что две трети специалистов парка развлечений имеют средний уровень социального типа личности, что является хорошим показателем, учитывая высокий уровень взаимодействия как со взрослыми людьми, так и с детьми. Так же испытуемые имеют среднюю выраженность предприимчивого типа личности, следовательно они умеют ставить перед собой цели, позволяющие проявить энергию, энтузиазм и т.д. Важным качеством сотрудников парка является артистичность, так как они работают с детьми, и в данной выборке этот показатель на высоком уровне имеет половина испытуемых.

В данной выборке преобладает средний уровень самоконтроля по методике Снайдер, что говорит о средней восприимчивости эмоциональных и поведенческих проявлений окружающих.

Из выше изложенного можно сделать вывод о том, что в семейном парке развлечений «Замания» работают сотрудники с широким набором копинг-стратегий, ярко-выраженными артистическими качествами и средним уровнем самоконтроля.

**Список литературы**

1. Родионов И.М. Статистика и факты // Журнал Атракционы и развлечения: АНО ДПО «Учебный Центр РАППА», 2018. С. 74.