



**МІНІСТЕРСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ  
ТА У СПРАВАХ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ  
ВІД НАСЛІДКІВ ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

# **ПРОБЛЕМИ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ТА КРИЗОВОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Збірник наукових праць**

**Випуск 7**

**Свідоцтво про державну реєстрацію  
друкованого засобу масової інформації**

**15 січня 2007 р.**

**Серія КВ № 12201-1085Р**

**Харків 2010**

**ББК 88.36**

**Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 7. – Харків: УЦЗУ, 2010. – 424 с.**

У збірнику висвітлюються актуальні проблеми теоретичних та прикладних психологічних досліджень існування та діяльності людини в умовах екстремальних та кризових ситуацій, а також питання розробки заходів із захисту від впливу психогенних травмуючих факторів.

Збірник орієнтовано на працівників в галузі психології, практичних психологів, ад'юнктів, слухачів та курсантів ВНЗ України.

<b><u>Головний редактор:</u></b>	<i>Перелигіна Л.А.</i> , д-р біол. наук, проф.
<b><u>Заступник головного редактора:</u></b>	<i>Тімченко О.В.</i> , д-р психол. наук, проф.
<b><u>Відповідальний секретар:</u></b>	<i>Афанасьєва Н.Є.</i> канд. психол. наук, доц.
<b><u>Редакційна колегія:</u></b>	<i>Барко В.І.</i> , д-р психол. наук, проф. <i>Назаров О.О.</i> , канд. психол. наук, доц. <i>Садковий В.П.</i> , канд. психол. наук, доц. <i>Самойлов Н.Г.</i> , д-р біол. наук, проф. <i>Сафін О.Д.</i> , д-р психол. наук, проф. <i>Стасюк В.В.</i> , д-р психол. наук, проф. <i>Потапчук Е.М.</i> , д-р психол. наук, проф. <i>Рябініна О.В.</i> , д-р філос. наук, проф. <i>Христенко В.Є.</i> , канд. психол. наук, доц.

Затверджено до видання Вченою радою  
Національного університету цивільного захисту України  
(протокол № 15 від 31.08.10.)

УДК 159.98:622

*Авреньєв Б.Е., начальник сектора карного розшуку Святошинського РУ ГУ МВС України в м. Києві, здобувач кафедри загальної та інженерної психології Української інженерно-педагогічної академії*

## **ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ОВД**

Лідерські якості керівника ОВД належать до професійних важливих якостей, тобто тих меж, які забезпечують виконання найскладніших службових завдань в період реформування системи ОВД.

*Ключові слова:* лідер, лідерство, психограма керівника, професійно важливі якості.

Лидерские качества руководителя ОВД относятся к числу профессионально важных качеств, т.е. тех черт, которые обеспечивают выполнение самых сложных служебных задач в период реформирования системы ОВД.

*Ключевые слова:* лидер, лидерство, психограма руководителя, профессионально важные качества.

**Постановка проблеми.** Важко дати конкретні визначення лідерства для різних ситуацій або навіть одного характеру (господарського, політичного чи військового). Це, насамперед, пояснюється багатоаспектністю самого лідерства, наявністю різних підходів до його аналізу, деякою містичністю, що оточує сам феномен лідерства. Відомо, що суперечки про лідерство ведуться вже більше двох тисяч років. Керування, як і комунікації, властиві людському суспільству. Людина не може не управляти, не спілкуватися, не обмінюватися інформацією з іншими людьми. Кожна людина управляє сама собою й часто виявляється в ситуації, коли вона повинна приймати рішення щодо інших. Ще в часи Конфуція в древньому Китаї велися дискусії про те, що важливіше для лідерства - влада, мистецтво управління або знання законів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У вітчизняній психології розглядаються дві форми управління – керівництво й лідерство; вони мають певну подібність, що помітно вже в самій термінології (англ. Слово «leadership» уживається в обох значеннях) [1; 5-7; 11; 13; 15 та ін.].

Лідерство звичайно розуміється як чисто психологічна характеристика поведінки деяких членів групи, керівництво - як соціальна характеристика з погляду розподілу ролей керування й підпорядкування. На відміну від лідерства керівництво виступає як регламентований суспільством правовий процес [2; 6; 12].

Існує багато концепцій лідерства, перелічимо деякі з них. *Лідерство як ядро групових процесів:* лідер завжди є ядром групової ідеї, маючи перевагу над іншими членами групи, що проявляється в процесі керівництва. *Лідерство*

*на основі згоди*: - як управління людьми, при якому досягається максимальне співробітництво при мінімальних розбіжностях. *Лідерство на основі поведінки*: лідерська поведінка розуміється як окремі дії, які лідер уживає в руслі управління координацією роботи групи (наприклад, критика, захоплення, розподіл обов'язків і інше). *Лідерство як техніка групової роботи й досягнення мети* (наприклад, досягнення результату при мінімальних витратах). *Лідерство як взаємодія* (ефект групової дії). *Лідерство як уміння переконувати*. діє не прямою або непрямою погрозою й примусом, а силою переконання й спонукання, опираючись на знання людської природи. *Харизматичне лідерство* (харизма – особлива обдарованість, винятковість людини) і інші концепції [2].

Теорія лідерських якостей з'явилася найбільш ранньою спробою пояснення лідерів як «великих людей» [6; 13].

Актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю розробки діючого, науково обґрунтованого механізму підвищення рівня успішності професійної діяльності керівника в системі ОВС, що здійснюється в умовах підвищених труднощів. У сучасних умовах діяльність працівника ОВС стала незрівнянно більше складною та напруженою, вона повсюдно пов'язана із застосуванням різних складних технічних засобів, озброєння й спеціальної техніки, які з одного боку, сприяють підвищенню ефективності праці фахівця, але з іншого боку, викликають скоріший розвиток стомлення й негативних функціональних станів, що в свою чергу можуть бути причиною конфліктів, захворювання, травматизму і т.д.

Роботу керівника можна віднести до шкідливих, а умови й характер професійної діяльності впливають на психіку (більша відповідальність за життя людей і матеріальних цінностей; актуальна можливість травми, психічна напруженість роботи, необхідність працювати швидко і часто в умовах дефіциту часу й ін.) і можуть викликати професійні деструкції з притаманним їм в плані психологічної характеристики комплексом психологічних особливостей. Деструкції, на думку дослідників, – це зміна сформованої структури професійної діяльності й особистості, які негативно позначаються на ефективності роботи й взаємодії з її іншими учасниками (О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, В. Л. Васильєв, О. В. Землянська, О. В. Тімченко, А. К. Маркова, Е. Ф. Зеєр й ін.), Серед тенденцій професійних деструкцій можна виділити насамперед професійні деформації. Окремі аспекти цієї проблеми освітлені в роботах С.П. Безносова, В.С. Медведева, Л.М. Корнеевої. Можливі деструкції та професійні деформації слід враховувати як небажані явища, а якості, які формуються в особистості фахівця як – небажані (наприклад, ерозія влади) [1].

Будь-яка професійна діяльність пред'являє до людини певні вимоги і впливає на її особистість і весь спосіб життя. Для того, щоб визначити, якими особистісними якостями, що сприяють ефективності професійної дія-

льності, тобто професійно важливими якостями, повинні володіти працівники оперативних підрозділів ОВС, необхідно піддати професіографічному аналізу саме цю діяльність, виявити її специфічні особливості, розкрити її структуру. З'ясування закономірностей професійної діяльності дозволяє не тільки вивчити її, але й розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалювання.

**Мета дослідження** полягає в теоретичній розробці й емпіричній перевірці шляхів розвитку лідерських якостей керівника як професійно важливих якостей.

*Методологічною основою дослідження є загальнопсихологічні положення про особистість, діяльність і поведінку (Б. Г. Ананьєв, Л. С. Виготський, Г. С. Костюк, А. М. Леонтьєв, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн та ін.); системний підхід (П. К. Анохін, Б. Ф. Ломов, С. П. Бочарова, С. Д. Максименко, В. А. Моляко).*

**Виклад основного матеріалу.** У роботі був використаний комплекс методів дослідження, які були спрямовані на досягнення поставленої мети й рішення завдань:

– теоретичні: системно-теоретичний аналіз стану проблеми професійно важливих якостей, які забезпечують ефективність діяльності керівника на основі вивчення наукової психологічної, а також спеціальної службової літератури, аналіз нормативних документів МВС;

– емпіричні: бесіди, тестування, метод комплексної оцінки рівня розвитку професійно значимих якостей фахівця, яка б забезпечувала можливість прогнозування успішності професійної діяльності керівника в умовах різної складності;

– активні методи навчання (дискусії, тренінгові заняття);

– математичні методи статистичної обробки отриманих даних.

Нами була розроблена і частково впроваджена комплексна програма соціально-психологічного тренінгу, яка наведена у таблиці 1.

*На першому етапі* нашого дослідження було:

*презентація комплексу тренінгових занять*, знайомство з групою випробуваних (керівники різних підрозділів Київського національного університету внутрішніх справ -23 чоловіки) розробка правил групової роботи і спостереження. Знайомство проходило у формі бесіди, яка перейшла у дискусію, в невимушеній обстановці. Керівники виявляли інтерес, реагували адекватно, розповідали про деякі проблеми в професійній діяльності та труднощі, розповідали про свої плани на майбутнє. 16 чоловік погодилися взяти участь у тренінгових заняттях.

Наведемо зміст *тренінгового заняття „Я – керівник”*. Спочатку випробувані описували причини труднощів, з якими вони зустрілись на посаді керівника у початковий період їх входження на посаду. Потім отримані результати обговорювались, проводився контент-аналіз (за одиницю бралось висловлювання).

**Зміст програми емпіричного дослідження**

№	Тема	Зміст	Методи
<b>Орієнтувальний блок</b>			
1.	Презентація. Знайомство. Розробка правил групової роботи	Входження учасників до групового простору; визначення поточних координат: актуального стану, бажань і очікувань; встановлення довірливого контакту; підвищення рівня мотивації учасників до змін; конструювання норм групи.	Методи і процедури груп, зустрічей і зростання особистості. Спілкування парами і в міні-групах. Групова дискусія
2.	Психодіагностика учасників дослідження.	Вивчення психологічних особливостей учасників.	Психодіагностичний комплекс.
3.	Причини опору і конфліктів.	- вивчення причин труднощів у професійній діяльності; - встановлення відвертих довірливих стосунків.	Бесіда , дискусія.
<b>Реконструктивно-формуючий блок</b>			
4	Самоосвіта: фактори ефективності інтелекту.	Розвиток навичок керування процесами пам'яті.	Експеримент, дискусія.
5.	Самоосвіта: фактори ефективної роботи системи саморегуляції.	Розвиток умінь саморегуляції.	Дискусія, елементи „проблемного навчання”
6.	Відкриття власної професійної місії	- розвиток навичок пошуку і відкриття власної місії; - розвиток умінь постановки цілей; - дослідження рольового репертуару.	Тренінг: „Я – керівник-лідер”
<b>Рефлексивно-узагальнюючий блок</b>			
7.	Рефлексія учасників у групі. Узагальнення досвіду.	отримання зворотного зв'язку;	Групова дискусія, психодіагностичний комплекс

А саме були виділені такі причини:

- брак практичних умінь;
- особливості колективу;
- складність того чи іншого вчинку;
- брак теоретичних знань;
- складність місцевих умов;
- вимоги керівництва;
- дефіцит часу;
- особисті якості;
- недостатнє взаєморозуміння із працівниками;
- недооцінка значимості дій;
- невміння виділяти головне;
- недостатня емоційна стабільність;
- недостатня наполегливість;
- невміння передбачати наслідки подій у своїх діях.

На основі дослідження думок випробуваних та їх висловлювань було виявлено, що:

- 1) успішність (ефективність) роботи керівника пов'язана також із стилем його управлінської діяльності;
- 2) виявом стилю діяльності керівника є основні управлінські уміння;
- 3) представники різних стилів розрізняються за співвідношеннями управлінських умінь;
- 4) кращий варіант, коли керівник є лідером.

Зазначено, що характерними особливостями стилю управлінської діяльності, які сприяють досягненню успіху, є такі:

- 1) оптимальний розподіл сил і часу на організацію діяльності колективу;
- 2) надання переваги певним способам вирішення проблем (більш важливо не те, скільки часу витрачає на вирішення, а те, яким способом вирішив);
- 3) творче (креативне) мислення керівника як системотворча (об'єднувальна) ознака моделі успішного керівництва;
- 4) швидкість сходження на посаду керівника, адаптація до незвичних умов, успішне переборювання труднощів.

*Другим завданням цього заняття була модифікована самооцінка якостей і рис керівника, що досягає успіху.*

Інструкція. Випишуємо якості до 20, що потрібні успішному керівнику, потім уважно їх передивляємось і позначаємо ті, які у Вас є. Отримані дані по успішному керівнику були узагальнені та поділені на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні.

*Психологічні:*

1. Прагнення до лідерства, здатність до керівництва.
2. Сильні вольові якості.



3. Готовність до розумного ризику.
4. Прагнення до успіху, честолобство.
5. Здатність до домінування в екстремальних умовах.
6. Самодостатність особистості.
7. Комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіативність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність).
8. Стійкість проти стресу.
9. Адапбельність, тобто швидка пристосовуваність до нових умов.

*Інтелектуальні:*

1. Прагнення до постійного самовдосконалення.
2. Схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних.
3. Панорамність мислення (системність, широта, комплексність) і професійна предметність (знання деталей і тонкощів управління).
4. Мистецтво швидко опрацьовувати, ранжувати інформацію і на цій основі приймати рішення.
5. Здатність до самоаналізу.
6. Вміння розуміти, приймати і використовувати з користю для справи думки, протилежні власній.
7. Психологічна освіта.

*Професійні:*

1. Уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу.
2. Глибоке знання особливостей функціонування ринкової економіки.
3. Схильність і здатність віднаходити резерви людського чинника в підприємстві.
4. Уміння заохочувати персонал за добру роботу і справедливо критикувати.
5. Мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення -здатність знаходити проблеми і рішення в тих умовах, коли альтернативні варіанти дій, інформація і цілі нечіткі або сумнівні.
6. Уміння ефективно і раціонально розподіляти завдання і виділяти на них оптимальний час.
7. Діловитість, постійний вияв ініціативи, підприємливість.

*Соціальні:*

1. Уміння враховувати політичні наслідки рішень.
2. Схильність керуватися принципами соціальної справедливості.
3. Мистецтво попереджувати і розв'язувати конфлікти, виступати в ролі посередника.
4. Уміння встановлювати і підтримувати систему стосунків з рівними собі людьми.

5. Тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми.

6. Уміння залишатися цілим між «молотом» і «ковадлом» (тиском згори і опором знизу).

7. Уміння брати на себе відповідальність.

8. Беззастережне виконання правил, які прийняті організацією.

9. Уміння заохочувати персонал до відвертості і групових дискусій.

У 3-му завданні потрібно було написати причини неуспішного керівництва. Потім обговорення перейшло у дискусію.

**Висновки.** Було визначено: щоб неуспішно чи неефективно керувати, інколи достатньо однієї чи декількох негативних рис чи вад керівника. І тому цей перелік був значно коротший.

1. Манія величі, ілюзорна віра в свою непогрішність, у те, що ти маєш виключне право розпоряджатися долями інших людей.

2. Надмірна підозрілість, хибна переконаність у тому, що коли ти «шахрай», то всі навколо схожі на тебе.

3. Амбітність і, виходячи з цього, зверхність, непривабливість у стосунках з оточуючими.

4. Незнання потреб та інтересів своїх підлеглих.

5. Невміння стимулювати за добру працю і карати за недобросовісну.

6. Невміння або небажання бути відвертим і привітним зі своїми підлеглими.

7. Невіра в здібності своїх підлеглих.

8. Керування роботою безпосередньо, замість того, щоб правильно її розподіляти між підлеглими.

9. Тримання всіх віжок управління в одних руках, прийняття рішення за підлеглих і тим самим стримування їхньої ініціативи.

10. Невіра у професійні якості своїх підлеглих, виконання за них відповідальної роботи.

11. Виконання передусім знайомої і приємної роботи.

12. Невміння розробляти стратегію і тактику діяльності, планувати роботу і передбачати наслідки.

На першому (до тренінгу) та останньому (після тренінгу) етапі дослідження проводилась психодіагностика, збір інформації (тестування) з використанням обраних нами методик.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Професіоналізм и лидерство / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.

2. Беляцкий Н. П. Основы лидерства [текст] : Учеб. / Н. П. Беляцкий. – Мн. : Изд-во БГЭУ, 2006. – 268 с.

3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / Майк Вудкок, Дэйв Фрэнсис ; пер. с англ. А. В. Верников, А. Ф. Ковалев. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
4. Герберт Д. Организационная психология. Человек и организация / Дитер Герберт, Лутц фон Розенштиль; пер. с нем.. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр [О. А. Шипилова], 2006. – 624 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : теорія і практика : [навч. посібник] / В. С. Лозниця. – К. : Екс об, 2000. – 512 с.
7. Ломов Б. Ф. Психологическая регуляция деятельности : Избранные труды / Б. Ф. Ломов. – М. : Изд-во Институт психологи РАН, 2006. – 624 с.
8. Ломов Б. Ф. Человек и техника : (Очерки инженерной психологии) / Б. Ф. Ломов. – М. : Сов. Радио, 1966. – 464 с.
9. Перспективы социальной психологии / пер. с англ. А. Мирера и др. – М. : Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 688 с.
10. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : [учеб. пос. / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова]. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.
11. Психология менеджмента / [Власов П. К., Липницкий А. В., Луцихина И. М. и др.] ; под. ред. Г. С. Никифорова. – [3-е изд.]. – Х. : Гуманитар. центр, 2007. – 510 с.
12. Розанова В. А. Психология управления : учеб. пособие / В. А. Розанова. – М. : ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1999. – 352 с.
13. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
14. Чалдини Р. Психология влияния. / Р. Чалдини ; пер с англ. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 272 с.
15. Щекин Г. В. Практическая психология менеджмента : Как делать карьеру. Как строить организацию : [науч.-практ. пособие / Г. В. Щекин]. – К. : Украина, 1994. – 399 с.

**УДК 159.9:796.01**

*Александров Ю.В., к. психол. н., доцент кафедри психології та педагогіки Харківської державної академії фізичної культури*

## **ФАКТОРИ, ЯКІ ВИЗНАЧАЮТЬ ПСИХОЛОГІЧНУ НАДІЙНІСТЬ СПОРТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті здійснений аналіз чинників, які визначають психологічну надійність спортивної діяльності боксерів високого рівня кваліфікації. Проведений вимір 32 фізіологічних і психологічних параметрів. Виділено три групи тестів і визначені їх індикато-

ри. Індикатором першої групи є показник швидкості складної сенсомоторної реакції в умовах дефіциту часу; другої групи – швидкість складної сенсомоторної реакції; третьою – зміна ЧСС до і після 3-хвилинного «бою з тінню».

Найбільш точні тести, що дозволяють визначити стійкість спортсмена в передстартовому стані, – це тести, що відображають нейродинамічні (тремометрія, точність зусиль) і вегетативні (ЧСС) зрушення.

Зроблений висновок про те, що надійність виступів боксерів високої кваліфікації у відповідальних змаганнях залежить від емоційної стійкості, швидкості переробки інформації і рівня тренуваності серцево-судинної системи.

*Ключові слова:* надійність спортивної діяльності, висококласні боксери, емоційна стійкість, чинники надійності.

В статті здійснено аналіз факторів, які визначають психологічну надійність спортивної діяльності боксерів високого рівня кваліфікації. Проведено вимірювання 32 фізіологічних і психологічних параметрів. Виділено три групи тестів і визначено їх індикатори. Індикатором першої групи є показник швидкості складної сенсомоторної реакції в умовах дефіциту часу; другої групи – швидкість складної сенсомоторної реакції; третьою – зміна ЧСС до і після 3-хвилинного «бою з тінню».

Найбільш точні тести, що дозволяють визначити стійкість спортсмена в передстартовому стані, – це тести, що відображають нейродинамічні (тремометрія, точність зусиль) і вегетативні (ЧСС) зрушення.

Зроблений висновок про те, що надійність виступів боксерів високої кваліфікації у відповідальних змаганнях залежить від емоційної стійкості, швидкості переробки інформації і рівня тренуваності серцево-судинної системи.

*Ключевые слова:* надежность спортивной деятельности, высококлассные боксеры, эмоциональная устойчивость, факторы надежности.

**Постановка проблеми.** Аналіз визначень психічної надійності свідчить: більшість дослідників погоджується з тим, що психологічна надійність спортсмена являє собою «стабільну ефективність» його виступів. Проте її психологічні механізми трактуються по-різному: як певний «психологічний резерв», як сукупність психічних властивостей, які дозволяють запобігти стресові, як психічна стійкість, як особливий результат цілеспрямованого навчально-тренувального процесу тощо. Тому нині ще немає достатніх підстав для віддання переваги будь-якому з цих поглядів. Необхідний подальший аналіз психологічної надійності, який спирається на конкретні дослідницькі дані та практичний досвід.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вагоме місце проблема надійності посідає в психології спорту, де здійснені цікаві спроби наповнення поняття надійності психологічним змістом і переосмислення у психологічному плані низки семантично близьких до нього понять – стійкості, працездатності, ефективності, відмови та інших. Стосовно предмета психології спорту основними завданнями дослідження виступають визначення шляхів і засобів підвищення надійності спортсменів, її моделювання та прогнозування. В узагальнюючій праці В.А. Плахтієнка та Ю.М. Блудова

«Надійність у спорті» [4] аналізуються чотири групи визначень поняття надійності стосовно об'єкта дослідження: надійність змагальної діяльності спортсмена; надійність спортсмена у певному виді спорту; надійність технічної майстерності спортсмена; психічна надійність спортсмена. Визначаючи надійність, В.А. Плахтійко та Ю.М. Блудов приходять до її інтерпретації з позицій системного підходу та визначають змагальну надійність у спорті як системну, інтегральну, комплексну якість, яка дозволяє спортсменові успішно виступати на відповідальних змаганнях протягом певного часу. Це визначення є близьким за змістом до визначення функціональної надійності людини-оператора, яке використовується в інженерній психології [1]. Близьке до цього визначення психічної надійності спортсмена представлене В. В. Давидовим, згідно з яким вона розглядається як «стабільність ефективності виступів спортсмена, певний психологічний резерв, який дозволяє запобігти змагальному стресові» [цит. за 4, С. 3].

Дуже цікавими є дослідження психічної надійності спортсмена, які базуються на ідеї Б.Ф. Ломова про те, що надійність характеризує перш за все потенційні резерви людини, а ефективність – переважно наявність певних властивостей. Надійність розуміють перш за все як збереження високої результативності в напружених умовах (і незалежно від умов). Зокрема, психічна надійність спортсмена розглядається як стабільність, відсутність зривів у виступах, що передбачає досягнення або перевищення на змаганнях кращих результатів, показаних на тренуваннях [4, с. 8].

Проте ані в цитованих працях, ані в публікаціях останніх років [2; 3; 5; 6], у яких головним чином були досліджені умови надійності виконання певних вправ у якому-небудь виді спорту, не міститься відповіді на питання: якими є критерії та фактори, що визначають психологічну надійність спортсменів у їх діяльності, від чого у першу чергу залежить надійність виступу спортсмена. У зв'язку з актуальністю проблеми та невирішеністю багатьох питань у цьому дослідженні поставлена така **мета**: виявити фактори, які визначають психологічну надійність спортивної діяльності спортсменів високої кваліфікації.

**Виклад основного матеріалу.** В дослідженні взяли участь 35 боксерів, з них 5 майстрів спорту міжнародного класу, 7 заслужених майстрів спорту, 15 майстрів спорту та 5 кандидатів у майстри спорту.

Усі боксери у відповідності до зайнятих ними на попередніх змаганнях місць були розділені на 4 групи:

- 1 – фіналісти;
- 2 – ті, що програли в напівфінальних боях;
- 3 – ті, що вибули у чвертьфінальних боях;
- 4 – ті, що закінчили змагання в  $\frac{1}{8}$  фіналу.

У програму комплексного психофізіологічного обстеження спортсменів входило виявлення 32 показників. Серед них:

– фізіологічні: час простої сенсомоторної реакції, час складної сенсомоторної реакції, концентрація гемоглобіну в крові, ШОЕ, кількість лейкоцитів, питома вага сечі, парні тести в умовах складних стимулів, точність м'язових зусиль уранці та за 15 хв. до бою, складна сенсомоторна реакція в умовах дефіциту часу, ЧСС за 15 хв. до бою, ЕКГ у спокої, АТ максимальний, мінімальний, пульс, зміна АТ після 20 присідань;

– психологічні: кількість слів, які запам'ятовуються за одиницю часу, зорова пам'ять, відшукування чисел з переключенням, кільця Ландольта, оперативна пам'ять, тест Равена.

У період проведення змагань боксерів обстежували у вранішні години (під час зважування), за 15 хв. до бою та відразу після бою за такими тестами: точність зусиль (ТЗ) на динамометрі (треба було 5 разів підряд точно вижати 10 кг) і частота серцевих скорочень (ЧСС). Пульс вимірювався за 10 сек. одразу після бою у перший, третій та п'ятий 10-секундні інтервали першої хвилини відпочинку.

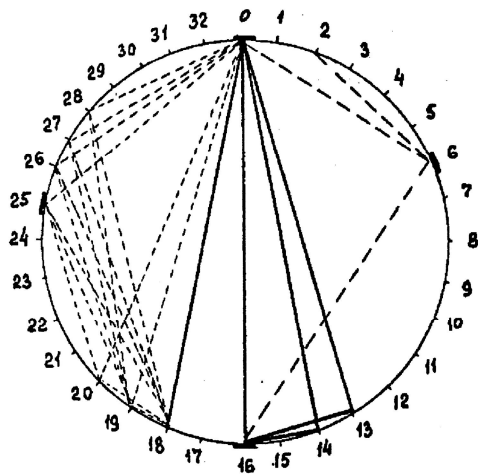
Порівняння показників психологічних і медико-фізіологічних тестів по групах боксерів мало допомогти нам відповісти на питання, які психофізіологічні якості визначають успішність виступів висококласних боксерів на рингу. Дані дослідження представлені в таблиці.

Як бачимо з даних таблиці, вірогідні розбіжності між 1-ою та 4-ою (а за певними тестами – 3-ою та 2-ою) групами висококласних боксерів спостерігаються в показниках таких тестів: кільця Ландольта, зорова пам'ять, відшукування чисел з переключенням, швидкість складної сенсомоторної реакції, цей же тест в умовах дефіциту часу, сумарні показники парних тестів, що виконуються за умов словесної стимуляції, ТЗ на динамометрі вранці, ЧСС за 15 хв. до бою, ЧСС одразу після бою (у 1-й та 3-й 10-секундні інтервали), зміни ЧСС і АТ, пульс до і після 3-хвилинного «бою з тінню».

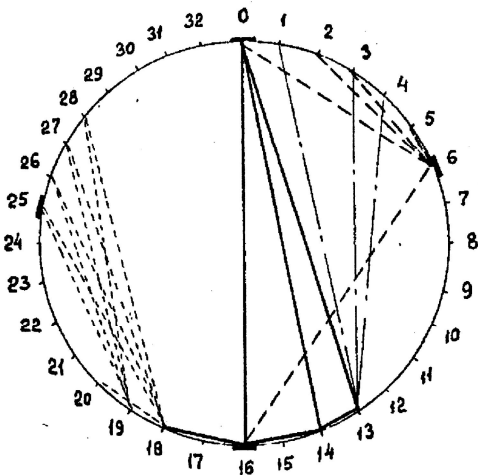
З метою більш глибокого вивчення залежності успішності виступу боксерів на відповідальних змаганнях від певних індивідуальних якостей ми провели дослідження на основі кореляційної матриці 33-го порядку, де корельованими ознаками були, з одного боку, результати боксерів на першості України, а з іншого, – кількісні показники всіх тестів (мультифакторний характер експериментальних даних з використанням графічного методу).

Інтеркореляційні зв'язки досліджуваних якостей ми представили у вигляді кореляційного циліндра. Перетин його проведений на трьох рівнях вірогідності коефіцієнтів кореляції: на 5-процентному ( $r = 0,361$ ), 1-процентному ( $r = 0,463$ ) та на 0,01-процентному ( $r = 0,565$ ).

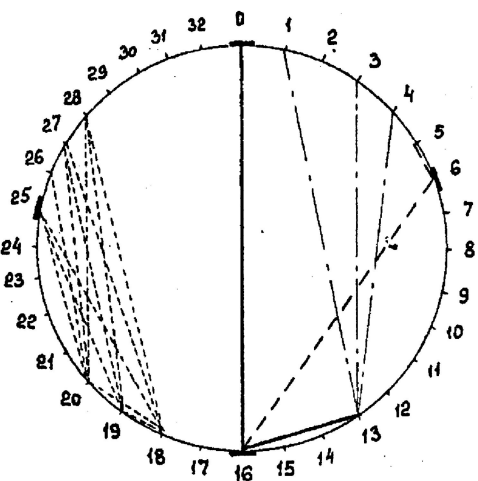
На наш погляд, така градація перетинів кореляційного циліндра дозволяє зробити висновок щодо міжплеядних і внутрішньоплеядних кореляційних зв'язків не тільки диференційовано, але й із зазначенням вірогідності плеяд. Зрізи кореляційного циліндра на різних рівнях значущості підтвердили високу прогностичність виявлених раніше тестів (див. рис. 1).



А – на 5-процентному рівні значущості  
( $r \geq 0,361$ )



Б – на 1-процентному рівні значущості  
( $r \geq 0,463$ )



В – на 0,01-процентному рівні значущості  
( $r \geq 0,565$ )

*Примітка.* Нумерація тестів така ж, як і в таблиці. Цифрою «0» позначена успішність виступів боксерів на змаганнях

*Рис. 1.* Зрізи кореляційного циліндра.

Встановлено, що навколо певних індикаторних показників-тестів проявилися головним чином три кореляційні групи.

До першої групи увійшли тести, які характеризують емоційну стійкість боксерів (швидкість складної сенсомоторної реакції в умовах дефіциту часу; сумарні показники парних тестів, які виконуються за умов словесної стимуляції, ТЗ вранці, ЧСС за 15 хв. до бою). Тестом-індикатором цієї плеяди є швидкість складної сенсомоторної реакції в умовах дефіциту часу.

До другої групи увійшли тести, які характеризують швидкість переробки інформації (кільця Ландольта, зорова пам'ять, відшукування чисел з переключенням, швидкість складної сенсомоторної реакції). Ознакою-індикатором цієї плеяди є швидкість складної сенсомоторної реакції.

До третьої групи увійшли тести, які характеризують рівень тренуваності серцево-судинної системи (ЧСС за 15 хв. до бою, ЧСС одразу після бою, у перші та треті 10-секундні інтервали, зміна ЧСС та АТ, пульс до та після 3-хвилинного «бою з тінню»). Ознакою-індикатором цієї плеяди є зміна ЧСС до та після 3-хвилинного «бою з тінню».

Цікавими є взаємозв'язки кожної групи з результатами успішності виступів боксерів на змаганнях. Так, при зрізі кореляційного циліндра на 5-процентному рівні значущості всі плеяди виявляються вірогідно значущими. На 1-процентному вірогідними є дві плеяди; одна з них характеризує емоційну стійкість, інша – швидкість переробки інформації. На 0,01-процентному рівні значущості вірогідною є лише одна група – група тестів, яка характеризує емоційну стійкість боксерів.

Найбільш популярними тестами для визначення емоційної стійкості спортсмена в передстартових станах є тести, які певною мірою відбивають нейродинамічні (тремометрія, точність зусиль тощо) та вегетативні зрушення (ЧСС). Ми також використовували ці тести. Наші дані показали, що ЧСС перед боями у боксерів 1-ї групи була меншою ( $P > 95\%$ ), а в показниках точності зусиль (які свідчать про нейродинамічні зрушення) різниці між групами не було.

Уранці ж, перед зважуванням боксерів, картина змінилась у протилежний бік: якщо в показниках нейродинаміки (точність зусиль) така різниця є ( $P > 95\%$ ), то в показниках вегетативних зрушень (ЧСС) її немає. Звідси випливає висновок: боксери-призери можуть «відключатися» від наступних боїв на ринзі (на що вказують «добрі» показники нейродинаміки у вранішні години); боксери ж інших груп мають значно меншу здатність до цього. Цю обставину можна пояснити таким чином. Відомо, що людина реагує як на специфічні, так і на неспецифічні подразники. Специфічним подразником для боксера буде бій на ринзі, неспецифічним – усі супровідні бою умови (думка про супротивника, глядачі, умови змагань, боязнь поразки, бажання перемогти тощо). Очевидно, емоційна стійкість боксерів першої групи і є вищою саме через те, що вони реагують головним чином на специфічні подразники. Боксери інших груп реагують не тільки на специфічні подразники, але й на неспецифічні фактори, іншими словами, ці боксери під



час турніру знаходяться в надто збудженому стані, що, безумовно, не сприяє їхньому успіхові на ринзі.

Що ж визначає емоційну стійкість висококласних боксерів, що становить її основу? Це питання є закономірним, адже всі випробувані є майстрами спорту, які вже досягли певних успіхів на ринзі. Чому ж одні з них є більш емоційно стійкими, інші – менш? Уважаємо, що однією з вагомих причин високого рівня емоційної стійкості кращих боксерів є така сприйнятливість їхньої нервової системи до збудження.

З таблиці бачимо, що кращі боксери точніше та швидше виконували саме ті завдання, які перевірялись у найважчих умовах (дефіцит часу, словесна стимуляція, передстартові стани). Очевидно, при підвищенні екстремальності спортивних поєдинків вирішальну роль відіграють природні якості боксера і серед них уроджені властивості його нервової системи.

Цілий комплекс медико-фізіологічних тестів, використаних нами в обстеженні боксерів, показав, що ті тести, які проведені в стані спокою або з незначними фізичними навантаженнями, не є інформативними для визначення успішності виступів боксера на ринзі. Ті ж тести, які проведені в умовах значних і, ми підкреслюємо, специфічних навантажень (3-хвилинний «бій з тінню»), виявилися прогностичними. Так, наприклад, у показниках аналізів крові, сечі, ЕКГ, проведених в умовах спокою, а також показниках  $AT_{\text{макс}}$ ,  $AT_{\text{мін}}$ ,  $AT_{\text{пульс}}$ , ЧСС до та після 20 присідань статистично суттєвої різниці між групами не було. У показниках змін  $AT_{\text{макс}}$ ,  $AT_{\text{мін}}$ ,  $AT_{\text{пульс}}$ , ЧСС до та після 3-хвилинного «бою з тінню» така різниця була. Кореляційний аналіз підтвердив ці дані, додавши до плеяди тестів, які характеризують рівень тренуваності, частоту пульсу за 15 хв. до бою та відразу після бою (у 1-й і 3-й 10-секундні інтервали).

Звертає на себе увагу факт статистично суттєвої різниці в показниках кардіодинаміки між боксерами 1-ї та інших груп. Очевидно, це вказує або на непідготовленість інших боксерів до цього змагального навантаження, або на патологічні зміни міокарда, або на недостатність відпочинку після інших відповідальних змагань. Через те що в попередніх обстеженнях патологічних змін у серцево-судинній системі не виявлено, то залишаються лише дві причини з трьох зазначених.

Узагальнюючи отримані результати, необхідно підкреслити, що виявлені нами фактори, які визначають успішність виступів висококласних боксерів на ринзі, є тісно пов'язаними та взаємно обумовленими. Це доводиться не лише внутрішньоплеядними, але головним чином і міжплеядними зв'язками тестів, які характеризують різні індивідуальні якості боксерів. Наприклад, такі тести, як швидкість складної сенсомоторної реакції, ЧСС за 15 хв. до бою, сумарні показники парних тестів, що виконуються за умов словесної стимуляції, одночасно входять у різні плеяди, хоч і на різних рівнях значущості.

Виявлені кореляційні плеяди тестів на різних рівнях значущості показують, що найскладніший момент для боксера – володіння своїми емоціями в екстремальних умовах відповідальних змагань. У той же час взаємний зв'язок тестів демонструє, що висока емоційна стійкість є тісно пов'язаною з високою швидкістю переробки інформації та з високим рівнем тренуваності серцево-судинної системи і базується на них.

Отримані експериментальні дані дозволили сформулювати такі **висновки:**

1. Успішність виступів висококласних боксерів у відповідальних змаганнях залежить від їхньої емоційної стійкості, швидкості переробки інформації та рівня тренуваності серцево-судинної системи. Виявлені чинники є тісно пов'язаними та взаємно обумовленими.

2. Можна припустити, що головні відмінності боксерів-призерів від інших боксерів – учасників відповідальних змагань – полягають у таких положеннях:

– у факторі емоційної стійкості – у низькій сприйнятливості нервової системи до збудження;

– у факторі швидкості переробки інформації – у більш досконалих інтелектуальних функціях керування рухом;

– у факторі рівня тренуваності серцево-судинної системи – у більш високій адаптації серцево-судинної системи до екстремальних специфічних змагальних навантажень.

3. Рівень надійності виступів висококласних боксерів у відповідальних змаганнях треба визначати в динамічних дослідженнях. Для цього можна використовувати такі найпростіші тести:

– для визначення динаміки емоційної стійкості – зміну показників швидкості складної сенсомоторної реакції в умовах дефіциту часу або зміну точності зусиль на динамометрі та ЧСС як у вранішні години, так і перед спаринг-боями;

– для визначення динаміки швидкості переробки інформації – зміна показників швидкості складної сенсомоторної реакції або зміна показників роботи з бланками у відшукуванні чисел з переключенням;

– для визначення динаміки рівня тренуваності серцево-судинної системи – зміна показників артеріального тиску та частоти серцевих скорочень до та після 3-хвилинного «бою з тінню».

У перспективі подальших досліджень з цієї проблеми передбачається вивчення змін емоційної стійкості спортсменів у різних за ступенем екстремальності умовах змагань.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность : человек в системах управления техникой / В. А. Бодров, В. Я. Орлов. – М. : Наука, 1998. – 367 с.

2. Грошев А. М. Обеспечение надежности бросков мяча в баскетболе : автореф. дисс. ... канд. пед. Наук : 13.00.04. / Грошев Андрей Михайлович. – Малаховка, 2005. – 19 с.

3. Донди А. Надежность выполнения гимнастических прыжков на бревне : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Донди Анастасия. – СПб. : ГАФ им. П. Ф. Лесгафта, 2007. – 20 с.

4. Плахтиенко В. А., Блудов Ю. М. Надежность в спорте / В. А. Плахтиенко, Ю. М. Блудов. – М. : Физкультура и спорт, 1983. – 176 с.

5. Семибратова И. С. Надежность выполнения перебросок предметов в групповых упражнениях художественной гимнастики : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Семибратова Ирина Сергеевна. – СПб, 2007. – 20 с.

6. Юст В. В. Методика повышения надежности и результативности соревновательной деятельности тяжелоатлетов в толчке штанги от груди : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.04. / Юст Владимир Викторович. – Хабаровск, 2006. – 21 с.

## **УДК 159.9.018**

*Балабанова Л.М., д. психол. н., профессор, кафедра общей и прикладной психологии и педагогики ХНУВД*

### **ЖИЗНЕСТОЙКОСТЬ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕКА В РАЗЛИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

У статті розглядається феномен життестійкості людини та фактори її детермінації. Проводиться аналіз життестійкості як інтегративної якості людини. Показано, що структура індивідуального досвіду людини, її установки, толерантність до невизначеності та рівень активації психофізіологічних ресурсів лежать в основі поняття, що розглядається. Розкриваються емпіричні підходи до детекції психофізіологічного та емоційного дисбалансу в основних системах забезпечення діяльності людини.

*Ключові слова:* службова діяльність, структура індивідуального досвіду, рівень психофізіологічної активації.

В статье рассматривается феномен жизнестойкости человека и факторы ее детерминации. Проводится анализ жизнестойкости как интегративной качества человека. Показано, что структура индивидуального опыта человека, его установки, толерантность к неопределенности и уровень активации психофизиологических ресурсов, лежат в основе понятия, которое рассматривается. Раскрываются эмпирические подходы к детекции психофизиологического и эмоционального дисбаланса в основных системах обеспечения деятельности человека.

*Ключевые слова:* служебная деятельность, структура индивидуального опыта, уровень, психофизиологической активации

**Постановка проблеми.** Устойчивость человека к повреждающим факторам среды — важный фактор обеспечения эффективности и надежности деятельности любого современного человека, профессиональная деятельность которого протекает в условиях хронического психического и физического напряжения. Поэтому, исследование природы жизнестойкости, механизмов ее развития и проявления, зависимости от особенностей деятельности и влияния на работоспособность человека позволяет не только понять сущность этого феномена, но и обосновать пути и методы его оценки.

Актуальность этого вопроса не оставляет сомнений, потому что появляется все больше и больше рискоопасных видов деятельности, которые предъявляют высокие требования к личностным и психофизиологическим ресурсам человека. Это все направления экстремальной деятельности, в которую включаются работники всех силовых ведомств, в частности, таких как МВД и МЧС. В этой связи возникает необходимость актуализации исследований по таким направлениям, как выделение новых подходов к психодиагностике, оценке актуального психосоматического состояния человека, прогнозирования работоспособности, индивидуального стиля деятельности, устойчивости к экстремальным психическим и физическим нагрузкам и, наконец, к процессам восстановления и реабилитации.

**Целью** нашей работы является иследование феномена жизнестойкости человека, факторы ее детерминации, способы диагностики и пути оптимизации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** При изучении жизнестойкости человека, прежде всего, необходимо определить это понятие. В качестве простейших элементов этого понятия могут выступать условия жизни человека и их изменения, его внутренний мир, состояние здоровья, эмоционально-психическая и мотивационная сфера, особенности жизнедеятельности в быту и на работе. В работах А. Кронника и Р. Ахмерова, [1], отмечается, что наличие у человека значимых достижений и успехов в жизни, определенных ожиданий и целей в будущем, активность по « достижению будущего в настоящем», а также сохранность механизмов саморегуляции и самоуправления в процессе жизнедеятельности дает человеку понимание, что он сам является субъектом своего жизненного пути и во многом определяет его жизнестойкость.

Рядом авторов жизнестойкость сводится к понятию стрессоустойчивости [2; 3], которое определяется как интегративное свойство человека и характеризуется:

- 1) необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных факторов среды и профессиональной деятельности;
- 2) детерминируется уровнем активации организма и психики индивида;
- 3) проявляется в показателях его функционального состояния и работоспособности.

В других научных работах [4; 5] утверждается, что механизмы регуляции и специфика стрессоустойчивости человека обуславливаются следующими показателями:

- а) особенностями мотивации и намерениями индивида;
- б) наличием функциональных и оперативных ресурсов;
- в) личностными чертами и когнитивными возможностями,
- г) особенностями эмоционально-волевой реактивности;
- д) степенью профессиональной подготовленности и работоспособности человека.

Нам представляется, что понятие жизнестойкости несколько шире, чем просто устойчивость к стрессу. Она определяется понятием саморегуляции и жизненного потенциала, которые детерминируют способность человека гибко реагировать на изменения жизнедеятельности путем актуализации его психофизиологических ресурсов и личностного потенциала.

В основе последнего, по Д. Леонтьеву [6], лежит: 1) толерантность к неопределенности, 2) каузальные ориентации и 3) жизнестойкость субъекта деятельности. Таким образом, можно утверждать, что жизнестойкость является важной характеристикой структуры личности человека.

Рассмотрим это несколько подробнее.

Исследования последних лет позволили установить, что снижение устойчивости человека к вредным воздействиям внешней среды во многом определяется таким неспецифическим фактором резистентности человека как поисковая активность. Концепция поисковой активности, предложенная В. Ротенбергом и В. Аршавским [7] позволяет более полно представить исследуемую проблему. Под поисковой понимается активность, направленная на изменение внешнего или внутреннего плана ситуации при отсутствии определенного прогноза результатов деятельности в ней, но при постоянном их учете. Такое определение подразумевает, во-первых, широкий круг личностных факторов, обуславливающих устойчивость человека к отрицательным воздействиям внешней среды, а, во-вторых, предполагает, что человек, переживающий состояние стресса, является не относительно пассивным объектом воздействия внешних условий, а активным субъектом, реорганизуящим или пытающимся реорганизовать дискомфортную ситуацию так, чтобы она стала приемлема для него.

Однако, если в силу каких либо причин изменение внешнего или внутреннего плана неприемлемой ситуации невозможно, и фрустрированная поисковая активность не может компенсироваться в другой сфере деятельности, вполне возможно развитие состояния отказа от поиска, которое и обуславливает снижение устойчивости человека к разного рода вредным воздействиям.

Пути формирования отказа от поиска могут быть различны, однако, состояние, к которому они приводят, характеризуется тем, что неудачи в де-

ятельности (реальные или существующие в сознании) начинают приобретать для человека большую эмоциональную значимость и личностный смысл, чем достижение цели. Ощущение отсутствия сопряженности результата и действия в деятельности, направленной на достижение цели М. Селигман и его коллеги [8] определяют как состояние обученной беспомощности, которая в свою очередь тесно связана с уровнем субъективного контроля. Проведенные ими исследования показали, что люди, характеризующиеся экстернальным локусом контроля значительно более устойчивы к беспомощности и риск развития у них ощущения беспомощности значительно меньше, чем у лиц с интернальным локусом контроля. Наряду с этим, была выявлена тесная положительная связь между экстернальным локусом контроля и выраженностью тревоги. Складывается ситуация, при которой экстернальный локус контроля с одной стороны, ограничивает генерализацию обученной беспомощности, поскольку обуславливает приписывание неудач внешним обстоятельствам, а не субъекту, а, с другой стороны, должен способствовать ее формированию, так как сопряжен с выраженностью тревоги, в то время как последняя опосредует научение беспомощности.

Анализируя понятие жизнестойкости как сопротивление стрессу Д. Леонтьев указывает, что она (жизнестойкость) определяется синергизмом трех личностных характеристик таких как: 1) включенность, как способность человека быть в гуще событий; 2) установка контроля как осознание человеком факта оказывать влияние только на то, на что он может влиять; 3) вызов или принятие риска, когда стресс-событие действует стимулирующее, побуждая человека к таким целям, достижение которых может принести ему личностное развитие и профессиональный рост.

В последнее время исследователи обращают внимание на ситуации, которые опосредует мотивацию человека и определяет его локус каузальности, когда индивид по-разному объясняет (атрибутирует) причины своих действий. Хорошие события оптимисты считают, что они не случайны и закономерны, а пессимисты – наоборот, что их успехи и неудачи – результат действия внешних сил, таких как везение, случайность, давление окружения, другие люди и т. п. Принадлежность человека к тому или иному типу локализации контроля оказывает влияние на многообразные характеристики его психики и поведения. Позиция, которую индивид занимает в заданном континиуме локуса контроля определяет его особый тип обобщенных ожиданий, степень понимания человеком причинных взаимосвязей между собственным поведением и достижением желаемого, проявление глобального образования – субъективной включенности личности в деятельность

Исходя из принципа иерархической структуры системы регуляции деятельности, следует считать, что локус контроля индивида, универсален по отношению к любым типам событий и ситуаций и характеризует его поведение, как в случае неудач, так и в сфере достижений, определяет его выно-

сливость по отношению к жизненным трудностям и тип реакции на эти трудности. Большинство жизненных трудностей принято делить на две категории: преодолимые, требующие огромных усилий и непреодолимые. Именно вторую категорию признают в качестве барьера, оказывающегося на пути к достижению целей, решению задач, удовлетворению потребностей. Эти трудности сводятся к таковым, как блокирующие намеченные действия и неразрывно связаны с проявлениями фрустрационной толерантности личности.

Следует особо выделить в рассматриваемом подходе понятие толерантности, то есть наличие таких качеств, как выносливость, приемлемость, терпимость, отсутствие тяжелых переживаний, несмотря на наличие фрустраторов. Толерантность отражает возможность человека справляться с фрустрирующими ситуациями, способность сохранять объективную оценку и принимать правильное решение под давлением среды.

Немаловажное значение в рассматриваемой проблеме имеют и формы толерантности. В первой можно отнести такое психическое состояние, которое характеризуется, несмотря на наличие фрустраторов, спокойствием, рассудительностью, готовностью использовать случившееся как жизненный опыт, но без сетований на себя, самообвинения. Вторая форма толерантности выражается в напряжении, усилении, сдерживании импульсивных реакций. Третья форма – толерантность в виде бравирования с подчеркнутым равнодушием, которым в большинстве случаев маскируется тщательно скрываемое уныние или озлобленность.

**Изложение основного материала.** Обобщая все вышеприведенное отметим, что в большом количестве взаимодействий в системе «человек – среда» жизнестойкость человека во многом определяется установками, убеждениями, «мотивационной полнотой» (по А. Кроник и Р. Ахмеров, 2008), когда человек видит смысл всего происходящего в его жизни и ощущает себя ответственным за все, что случается в его жизни. Разнообразие чувств, оценок и убеждений, возникающих в различных ситуациях, формируют чувственный, индивидуальный опыт человека и во многом определяют внутренний образ мира человека и его жизненную стойкость.

Попытка формализовать структуру индивидуального опыта человека привела нас к созданию следующей схемы (табл. 1). Эта схема позволяет понять некоторые аспекты того опыта, в котором регулярно пребывает человек в обыденном состоянии сознания. Она также позволяет выделить различные системы «схематизмов», существующих внутри индивидуального опыта человека и обосновать способы переработки происходящих событий как защитных механизмов, позволяющих человеку сохранить на приемлемом уровне свое собственное «Я».

Изменения и трансформация жизненного пути человека по мере его личностного и профессионального роста происходит, если использовать предложенную схему, сверху вниз: от рационализации до понимания чело-

веком себя как творческого начала, который сам определяет свою жизнь. Например, если у человека существует убеждение, что мир во всех его проявлениях является агрессивным по отношению к нему и что от него, как человека, мало что зависит, то это приведет к формированию защитных реакций и тревожных ожиданий у субъекта деятельности. Формирование установки индивида, что он – «жертва» обстоятельств обрекает его на поиск внешних причин его низкой эффективности и, в конечном итоге, может привести его к отказу от деятельности. При этом субъект деятельности «рационально» объяснит и найдет социально приемлемые причины, почему он не следует принятому решению. Неудачи в таких случаях, не являясь обучающим элементом и не включаются в общую структуру опыта индивида, что, несомненно, приводит к снижению жизненной стойкости человека.

Таблица 1

**Структура индивидуального опыта человека**

<b>Конструкты, которые опосредуют картину внутреннего мира человека</b>	<b>Способ переработки</b>
Система стереотипов, шаблонов и схем	рационализация
Система выборов	принятие решений, или отказ от них
Система представлений	то, во что человек верит (картина мира человека)
Система убеждений	Спонтанность и пластичность или ригидность и стереотипность
Система гештальтов	локализация контроля и направленность внимания
Система эмоций и чувств	принятие или неприятие
Система намерений	мотивационная полнота или мотивационная недостаточность
Система ценностей и смыслов	Человек как творец своей жизни или зависимый от нее объект

Таким образом, существование в опыте человека конструктов или «схем», через которые происходит преломление событийного потока, приводит к формированию у человека фиксированных установок и убеждений, оказывающих определяющее влияние на мироощущение человека, его жизненную стойкость и эффективность деятельности. Детекция существующих установок и убеждений, существующих, как правило, на низком уровне осознания, позволяет исследователям работать с ними и в последствии трансформировать их в процессе профессиональной подготовки.

*Эмпирические подходы и практическое применение.*

Идея существования неких структур различного уровня организации, которые являются носителями, своеобразными матрицами, определенных



программ и схем не нова. И до тех пор, пока такие структуры существуют, они будут «накапливать» и хранить прежние стереотипы реагирования. Ощущение эмоционального напряжения – это интеграл двух характеристик: интенсивности мотивации и неопределенности ситуации, которые возникают во время деятельности, а эмоциональный стресс – это производное двух основных факторов: значимость потребности достижения цели и субъективная оценка вероятности ее достижения.

Многие управляющие жизнью человека программы коренятся в его подсознании – это те мысли, эмоции, которые человек не слышит, но которые постоянно «прокручиваются» внутри него, как магнитные пленки, формируя его способ видения и интерпретации событий жизни и его реакции на них. И человек будет вырабатывать собственные суждения о существующей реальности, исходя из того опыта, знаний, убеждений которые были им восприняты в течение жизни.

Характеристика деятельности с точки зрения усилий, затрачиваемых на работу, предполагает выделение различных уровней напряженности деятельности. В зависимости от того, в каких стабильных или динамичных ситуациях протекает деятельность – и выделяется спектр состояний с различной степенью интенсивности физической, информационной, эмоциональной и нервно-психической нагрузки. Оценка эффективности деятельности человека с точки зрения энергетических затрат организма основывается на использовании традиционных понятий активации и включает в себя эмоциональную и энергетическую составляющие, взаимодействие которых определяет его специфику. Эмоциональная сфера является, по данным многих исследователей, первым и наиболее чувствительным механизмом, через который опосредуется влияние комплекса разнообразных факторов на человека. Целый спектр отрицательных эмоций, страхи и опасения заставляют индивида придерживаться наработанных им знакомых и привычных (а поэтому и субъективно безопасных) шаблонов и стереотипов, которые проявляются в виде его реакции на происходящее на поведенческом, когнитивном, эмоциональном и соматическом уровнях.

Исследования последних 15—20 лет в области квантовой физики и генетики позволяют утверждать, что носителем на который записаны наши программы в виде убеждений и стереотипов является клеточный микроуровень, в том числе молекулы ДНК, и макроуровень – в частности, соматический уровень.

Скрытые системы убеждений путем изменения биохимических реакций оказывают воздействие на психофизиологический и телесный уровни организации индивида. Действуя подобно со-настроенным камертонам, они могут вызвать рассогласование в работе основных систем организма человека и явиться причиной дезорганизации индивида как целостной разноуровневой системы.

По сути, телесные техники В. Райха, приемы кинезиологии, архетипы в психологии Юнга позволяют нам в некоторой степени картографировать негативные шаблоны, стратегии и исходные системы убеждений.

В наших исследованиях в качестве такой «карты» мы использовали древнекитайскую систему пяти первоэлементов, или теорию пяти стихий У-Син. Этому учению уже около 5-ти тысяч лет и в наших исследованиях мы использовали лишь небольшую его часть. Наша цель состояла в следующем:

- выявить стихию, или первоэлемент, вышедший из состояния равновесия,
- определить органы, соответственно этим первоэлементам, которые находятся в состоянии дисбаланса и связанные с ними эмоциональные нарушения;
- выявить основные шаблоны и стереотипы, участвующие в развертывании неэффективных экзистенциальных и поведенческих проявлений.

Мы получали такую карту путем измерения электрокожного потенциала (ЭКП) в биологических активных точках кожи по методу Накатани у лиц, находящихся в обыденном состоянии сознания. Преимущество этого способа диагностики энергетического дисбаланса в психофизиологических системах обеспечения деятельности состоит на наш взгляд, в простоте аппаратного обеспечения, несложной процедуре измерения, а также в возможности создания базы данных типичных энграмм обеспечения деятельности, отражающих динамику жизнестойкости индивида и его психофизиологических ресурсов.

Графическое изображение пяти первоэлементов, пребывающих в состоянии гармонического равновесия позволяет получить качественное и количественное выражение их сбалансированного проявления. Наличие дисбаланса между первоэлементами указывает на вышедшую из состояния равновесия эмоцию, которая может привести к повреждению соответствующей ей стихии и органа, что может быть выражено в соответствующем аналого-цифровом эквиваленте. Это связано с еще одним аспектом теории пяти стихий, который известен как круг контроля и описывает такие отношения в парах стихий, когда одна стихия контролирует другую.

В таблице 2 представлены системы соответствия между указанными элементами. Основываясь на приведенной таблице соответствий можно прогнозировать развитие отрицательных поведенческих программ, вследствие дисгармоничного проявления той или иной стихии. Так, например, дисгармоничное проявление стихии «Воды» провоцирует проблемы вследствие существования страха перед жизнью, ощущения небезопасности и потери способности индивида видеть картину происходящего целиком. Дисгармоничное проявление стихии «Дерева», которое в наших исследованиях встречается наиболее часто, указывает на принуждение, упрямство, длительное чувство гнева, чрезмерную работу и может, как следствие, привести к потере способности индивида двигаться вперед.

**Система соответствия пяти первоэлементов У-Син**

<b>Первоэлемент или стихия</b>	<b>Орган</b>	<b>Отрицательные программы и эмоциональные проявления</b>
Стихия Воды	1) Почки; 2) мочевой пузырь	1) Страх, ужас, бегство от жизни. 2) раздражительность, ослабление воли, обидчивость, бездеятельность.
Стихия Дерева	1) печень; 2) желчный пузырь	1) гнев, нервное истощение, агрессия; 2) подавление эмоций, обидчивость, упрямство, депрессия.
Стихия Огня	1) тонкий кишечник; 2) щитовидная железа, надпочечники; 3) сердце; 4) перикард	1) ранимость, чувство брошенности, ненужности; 2) эмоциональная нестабильность, нереализованность 3) печаль, излишняя веселость, чувство вины; 4) нервное истощение, подавленность
Стихия Земли	1) селезенка и поджелудочная железа; 2) желудок	1) низкая самооценка, безнадёжность, недостаток контроля, тревожность; 2) отвращение, отчаяние, нервозность, подавленность, эгоизм, избыток чувства собственной важности
Стихия Металла	1) легкие; 2) толстый кишечник	1) огорчение, печаль, тоска, нечеткость мышления, душевные страдания; 2) увязание в проблемах, жесткость, догматичность.

Дисбаланс в системе стихии «Огня» приводит к подавлению эмоций, безнадёжности, отсутствию радости и, как следствие, провоцирует проблемы, связанные с потерей индивидом интереса к жизни.

Отрицательное проявление стихии «Земли» приводит к возникновению ощущения энергетического дисбаланса, потери индивидуальности, неспособности человека постоять за себя.. Актуализация отрицательных про-

грамм провоцирует проблемы вследствие потери способности индивида к преобразованиям и изменениям.

Это своеобразный символический язык, который позволяет выявить и описать неадекватные поведенческие программы, соответствующие им энграммы вегетативного обеспечения деятельности и функционирования человека. Кроме того, нарастание степени асинхронии (рассогласования) в работе основных систем человека является индикатором необходимости осуществления разного рода синхронизирующих воздействий.

В ситуациях служебной деятельности крайне важно уметь вовремя заметить воздействие стрессогенных факторов, выявить явления дезорганизации, быстро и эффективно разрядить возникшую психическую напряженность, снять негативное эмоциональное состояние и усталость, помочь индивиду обрести внутреннюю стабильность. Решающая роль здесь принадлежит средствам внутренней оптимизации состояний.

**Выводы.** Большинство существующих технологий, направленных на повышение жизнестойкости человека работают с различными системами представлений, убеждений, выборов, стереотипов реагирования, пытаются произвести изменения в пределах существующей реальности. Они имеют различную степень эффективности как в ситуационном, так и во временном аспектах. Но, как правило, достигнутые изменения, не очень стойкие и нуждаются в периодическом подкреплении. В кризисные моменты человек регрессирует к более привычным, ранее сформированным стереотипам реагирования, которые не всегда являются адекватными в складывающейся ситуации. Поэтому усилия исследователей необходимо направлять на развитие большей осознанности субъекта деятельности, понимание его внутренних мотивов и побуждений и ответственности за свое функциональное, личностное и профессиональное развитие и совершенствование. Это те проблемы, которые требуют дальнейшей теоретической разработки и практической реализации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кронник А. А., Ахмеров Р. А. Мотивационная недостаточность как критерий деформированности субъективной картины жизненного пути / А. А. Кронник, Р. А. Ахмеров // Мотивационная регуляция деятельности и поведения человека. – М.: Институт психологии АН СССР., 1988. – 421 с.

2. Баранов А. А. Стресс-толерантность педагога. Теория и практика / А. А. Баранов –М.; Ижевск, 2002. – 364 с.

3. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Профессиональная деятельность в особых и экстремальных условиях / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – М.: МГУ, 1998. – 297 с.

4. Бодров В. А. Информационный стресс / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.

5. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций / Ф. Е. Василюк // Психологический журнал. – 1995. – т.3, № 3. – С. 33–38
6. Леонтьев Д. А., Шелобанова Е. В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д. А. Леонтьев, Е. В. Шелобанова // Вопросы психологии. – 2001 – № 1. – С. 78–82.
7. Ротенберг В. С., Аршавский В. В. Поисковая активность и адаптация / В. С. Ротенберг, В. В. Аршавский. – М.: Наука, 1984. – 364 с.
8. Seligman M (ed). Helplessness. On Depression. Development and Death. San-Francisco, 1975.

**УДК 343.102:159.947.2**

*Бєлан С. В., к. т. н., доцент, доцент кафедри організації та технічного забезпечення аварійно-рятувальних робіт Національного університету цивільного захисту України;*

*Луценко Т. О., викладач кафедри наглядово-профілактичної діяльності Національного університету цивільного захисту України*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ СПЕЦІАЛІСТА-ПСИХОЛОГА У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ**

У статті відображений погляд на проблему особливостей залучення фахівця-психолога як однієї з форм використання спеціальних психологічних знань в кримінальному процесі.

*Ключові слова:* фахівець в кримінальному процесі; участь фахівця; фахівець-психолог.

*В статті отражен взгляд на проблему особенностей привлечения специалиста-психолога как одной из форм использования специальных психологических знаний в криминальном процессе.*

*Ключевые слова:* специалист в криминальном процессе; участие специалиста; специалист-психолог.

**Постановка проблеми.** Сьогодні неможливо уявити висококваліфіковане розслідування злочину без залучення спеціальних психологічних знань. Оскільки на різних етапах кримінального процесу може виникати необхідність у констатації, оцінці та поясненні існуючих суттєвих особливостей психічного стану обвинувачених, підозрюваних, потерпілих та свідків. Це стосується також визначення психічного стану в момент вчинення злочину, визначення справжніх мотивів, установлення ролі, яку зіграв обвинувачений у злочинній групі. Крім цього, використання спеціальних психологічних знань надає можливість компенсувати недостатню глибину знань і компетентності особи, яка відповідальна за прийняття рішення, створює можливість комплексного підходу до рішень, що приймаються, забезпечує можливість аналізу справи з різних позицій. У зв'язку з цим зростає потреба

подальшого дослідження питань щодо застосування та використання спеціальних психологічних знань у кримінальному процесі, зокрема особливостей залучення спеціаліста-психолога як однієї із форм використання спеціальних психологічних знань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання методології наукового пізнання, доказування та використання спеціальних психологічних знань у кримінальному процесі розглядаються в роботах відомих українських та російських вчених і практиків, зокрема В. Андросюка, П. Біленчука, В. Васильєва, В. Гончаренка, Ю. Грошевого, А. Дулова, А. Зелінського, О. Ейсмана, Л. Казміренко, О. Клевцова, Н. Клименко, В. Коновалової, Я. Кондратьєва, М. Костицького, М. Коченова, Й. Кудрявцева, В. Лисиченка, М. Міхеєнка, О. Михайленка, В. Молдована, І. Мостової, В. Нагаєва, Г. Нагорного, В. Нора, Ю. Орлова, О. Ратінова, В. Романова, Б. Романюка, Т. Сахнової, О. Сітковської, З. Смітєнко, М. Строговича, В. Тертишника, М. Цимбала, В. Циркаля, В. Шепітька, В. Шибіка,

**Метою** даної статті є висвітлення особливостей залучення спеціаліста-психолога як однієї із форм використання спеціальних психологічних знань у кримінальному процесі.

**Виклад основного матеріалу.** Кримінально-процесуальне законодавство поряд з експертизою передбачає ще одну форму залучення спеціальних знань у кримінальний процес – участь спеціаліста.

Спеціаліст у кримінальному процесі – це суб'єкт кримінально-процесуальної діяльності (фізична особа), який володіє деякою правосуб'єктністю і виконує на базі своїх спеціальних знань з науки, техніки, мистецтва чи ремесла або вмінь у певній галузі діяльності, офіційну функцію допомоги слідчому і суду у виявленні, закріпленні й вилученні доказів [3].

Спеціаліст може виступати консультантом органів дізнання, слідчого, прокурора та судді (суду) з будь-яких спеціальних питань, які потребують застосування спеціальних знань, брати участь в огляді місця події (до та після порушення кримінальної справи), виконувати попереднє дослідження будь-яких об'єктів за дорученням слідчого. Крім цього, спеціаліст у кримінальному процесі може робити заяви, що підлягають занесенню до протоколу, пов'язані з виявленням, закріпленням та вилученням доказів; звертатися з дозволу слідчого або суду із запитаннями до осіб, які беруть участь у провадженні слідчої дії; знайомитися зі змістом протоколу слідчої дії, в провадженні якої брав участь спеціаліст [4]. Спеціаліст має також право на винагороду за виконання своїх обов'язків та на відшкодування витрат, пов'язаних зі з'явленням за викликом до правоохоронних органів, а також право на забезпечення безпеки.

Відповідно до КПК України спеціаліст зобов'язаний: своєчасно з'явитися за викликом; брати участь у провадженні слідчої дії, використовуючи свої спеціальні знання та навички для сприяння у виявленні, закріпленні та

вилученні доказів; звертати увагу на обставини, пов'язані з виявленням та закріпленням доказів; давати пояснення з приводу спеціальних питань, що виникають під час провадження слідчої дії.

У той же час спеціаліст несе особисту відповідальність за повноту і правильність використання всіх науково-технічних засобів, що мають у його розпорядженні і призначені для виявлення, фіксації та вилучення речових доказів. Він також несе кримінальну відповідальність за розголошення без дозволу прокурора, слідчого або особи, яка провадила дізнання чи досудове слідство, даних досудового слідства чи дізнання, якщо був попереджений в установленому законом порядку про обов'язок не розголошувати такі дані.

Кримінально-процесуальне законодавство України не передбачає вимоги щодо спеціаліста обов'язково мати вищу освіту, проходити відповідну підготовку та атестацію на право брати участь при проведенні тих чи інших слідчих дій. Слідчий і суд повинні тільки упевнитися в особі та компетенції спеціаліста, з'ясувати його стосунки з обвинуваченим і потерпілим тощо. До особи, яка викликається як спеціаліст, висуваються лише дві головні вимоги: бути не зацікавленою у вирішенні справи і мати потрібні для участі в даній слідчій дії спеціальні знання. Відповідно до цього законодавство не регламентує ні посаду, ні спеціальності осіб, що залучаються до проведення слідчих дій, оскільки дати вичерпний перелік цього неможливо.

Закон не обмежує кола слідчих дій, для участі в провадженні яких може бути залучений спеціаліст, тобто спеціаліста запрошують у тих випадках, коли виникає необхідність використання спеціальних знань та навичок при провадженні слідчої дії. Однак обов'язковою є участь спеціаліста при проведенні: а) зовнішнього огляду трупа та судово-медичного освідчення особи; ці дії проводяться за участю судово-медичного експерта або лікаря; б) ексгумації трупа, що проводиться за присутності судово-медичного експерта; в) допиту неповнолітнього свідка віком до 14 років, а за висновком слідчого – до 16 років; ця дія проводиться за присутності педагога, а в разі необхідності – лікаря.

Щодо участі спеціаліста-психолога у кримінальному процесі, то його участь також можлива на базі загальних положень кримінально-процесуального законодавства щодо залучення цієї обізнаної особи та її функцій у кримінальному процесі.

Так, чинне законодавство передбачає можливість участі педагогів з процесуальним статусом спеціаліста під час проведення судових і слідчих дій відносно неповнолітніх. У низці монографічних робіт, підручниках, науково-практичних коментарях до кодексів вказується, що педагоги, які залучаються до проведення справи, мають статус спеціалістів і покликані допомогти суду і слідству встановити контакт з неповнолітнім, сприяти законності допиту, правильності запису, використання можливостей педагогіки і

психології для отримання правильних показань, пом'якшити неприйнятну обстановку, налаштувати неповнолітнього до відвертості. Участь педагога досить бажана, коли у неповнолітнього виявлено значні відставання від рівня розвитку, відповідного для його віку. Для встановлення такого відставання не потрібні висновки експертів. Досить, щоб у матеріалах справи були конкретні вказівки на ознаки, що свідчать про можливість розумової відсталості – про тривалість захворювання, неодноразове залишення учня на другий рік, нерозвинутість інтелекту і т. п. Наведений приклад свідчить про те, що участь педагога має забезпечувати нейтралізацію незвичної обстановки, створювати нормальний психологічний клімат під час проведення судових і слідчих дій, компенсувати наявні педагогічні й патологічні зміни психіки неповнолітнього. Певна частина завдань, які має виконувати педагог, будучи присутнім як спеціаліст при проведенні судових і слідчих дій відносно неповнолітніх, без сумнівів відносяться до його професійних педагогічних знань, але більша частина – до галузі психології та психіатрії.

У кримінально-процесуальному законі передбачено можливість залучення до допиту неповнолітніх як спеціаліста не лише педагога, але й лікаря, причому закон не вказує, якої спеціалізації має бути такий лікар. В актах офіційного і доктринального тлумачення цього законодавчого положення вказується, що участь цих спеціалістів повинна мати суттєве значення для визначення особливостей розвитку неповнолітнього, його здатності давати правильні показання про обставини справи, особу підозрюваного чи обвинуваченого, вказується також, що якщо законом передбачена можливість і залучення лікаря, то це має бути спеціаліст у галузі дитячої психіатрії.

Вказані правила допиту за участю названих спеціалістів, пояснюються особливістю психіки неповнолітніх, легкою навіюваністю, схильністю до фантазування, можливістю забезпечити більш повне встановлення обставин справи, правильну оцінку показань неповнолітніх; роз'яснюється, що у законі мається на увазі участь не просто лікаря, а спеціаліста у галузі дитячої психології; при проведенні допиту і фіксування показань неповнолітнього бажано використовувати дані педагогіки, психології чи медицини, які також мають робити висновки про правильність формулювання питання з точки зору педагогіки і психології. Тобто, незважаючи на різноманітність спеціальних знань, якими володіють педагог і лікар, вони мають виконувати однакові функції, виходити за межі своєї компетенції, адже вони мають й можуть підміняти один одного: педагог обов'язково має бути присутнім під час допиту неповнолітнього свідка, який не досягнув 14 років; у разі потреби паралельно з педагогом може бути присутнім і лікар; щодо свідків чи обвинувачених у віці від 14 до 16 років, на розсуд слідчого, прокурора чи суду, може бути присутнім педагог чи лікар.

Виходячи із загального змісту інституту спеціаліста, у кримінальному судочинстві є такі ознаки, що характеризують процесуальне положення спе-



ціаліста-психолога:

- володіння спеціальними знаннями у галузі психології (теоретичної та практичної);
- офіційність діяльності спеціаліста;
- похідний характер правосуб'єктності спеціаліста від компетенції слідчого і суду і прийняття ними спеціальних процесуальних рішень;
- виконання спеціалістом специфічних, допоміжних функцій забезпечення кримінального судочинства.

Функції спеціаліста-психолога, передбачені законом:

- брати участь у процесуальних діях;
- використовувати свої спеціальні знання і навички для допомоги слідчому і суду у виявленні, закріпленні та вилученні доказів;
- звертати увагу слідчого і суду на обставини, які пов'язані з виявленням і закріпленням доказів;
- давати показання з приводу спеціальних питань, що виникають під час проведення процесуальних дій.

Виконання наведених функцій спеціалістом-психологом можливе, насамперед, завдяки наявності в нього спеціальних вмінь і навичок, які він використовує для оцінення обставин справи.

Спеціаліст-психолог може робити заяви, котрі підлягають занесенню у протокол судової чи слідчої дії. Він має право проводити спостереження, дослідити, консультувати зі спеціальних питань, допомагати правильно викладати ці питання у протоколах процесуальних дій; звертатися з дозволу суду з питаннями до інших учасників процесуальних дій. Наведене свідчить про достатньо широкі можливості спеціаліста-психолога, який бере участь у кримінальному судочинстві. Проте ці можливості мають і ряд обмежень:

- спеціаліст-психолог може і має використовувати лише ті знання, які відносяться до предмета науки, психології, її галузей, в яких він є професіоналом;
- спеціаліст-психолог не має права робити висновки про правильність допиту неповнолітнього, допиту взагалі, будь-якої процесуальної дії;
- спеціаліст-психолог не має права діяти самостійно, тобто без вказівки суду.

Слід відзначити, що кримінально-процесуальне законодавство України не обмежує кола судових і слідчих дій, в яких може брати участь спеціаліст. У КПК України записано, що спеціаліст залучається в необхідних випадках. З другого боку, в чинному КПК вказуються й окремі категорії фахівців, які залучаються як спеціалісти: психолог, педагог, лікар, лікар-судовий медик. Тому вважаємо допустимим участь спеціаліста-психолога не лише тоді, коли про це прямо згадується у законі (наприклад, під час допиту неповнолітніх), але й в інших випадках, коли у суду виникне потреба у спеціа-

лісті-психологу. Оскільки, злочин є діяння (дія чи бездіяльність) людини, а психолог є головним фахівцем з людинознавства (її мотивів, поведінки, діяльності й ін.), то він може бути залучений для надання допомоги на будь-якій стадії судового провадження і за будь-якою категорією справ. Участь спеціаліста-психолога у процесуальних діях має на меті отримання доказової інформації шляхом дослідження об'єктів, що є значною мірою результатом діяльності правопорушника. А вони можуть підлягати психологічному аналізу.

Якщо стати на позицію українського законодавця, яким ні коло спеціалістів, ні коло їх дій не обмежено, то участь спеціаліста-психолога у кримінальному судочинстві за значною кількістю кримінальних справ є реальною і можливою вже нині без будь-яких змін чи доповнень чинного законодавства. Адже у злочині чи іншому правопорушенні виявляються індивідуальні особливості суб'єкта правопорушення і злочину. Спеціаліст-психолог може допомогти прослідкувати зв'язок (відношення), що виникає між суб'єктом (особою) й об'єктом (дійсність, яка оточує суб'єкта). Такий зв'язок виявляється через психологічний акт, зміст якого складає інтелектуальний (пізнавальний), вольовий і емоційний аспекти. Тобто спеціаліст-психолог може надати допомогу у висуненні версій з приводу механізму і суб'єктів вчинення злочину, у проведенні конкретних судових дій, встановленні психологічного контакту з конкретними підозрюваними, обвинуваченими, свідками, потерпілими, у застосуванні психологічних засобів впливу на особу, яка підлягає допиту, у встановленні окремих якостей і психологічних особливостей особи, (наприклад, особовості сприйняття, пам'яті, мислення, емоцій, темпераменту та ін.).

Наведений вище аналіз законодавчого врегулювання участі спеціалістів, педагогів і лікарів у розслідуванні та судовому розгляді справи, в яких беруть участь неповнолітні свідки, потерпілі, обвинувачені й підсудні, актів офіційного і доктринального тлумачення цих норм закону дозволяє зробити висновок про те, що ці особи беруть участь як спеціалісти з недопустимо широкими повноваженнями. Вони залучаються для вивчення розвитку, здібностей неповнолітніх; мають висловлювати погляди з приводу психологічних особливостей цих осіб. Сама участь названих спеціалістів пов'язана з особливим психологічним статусом неповнолітнього. Безумовно, участь спеціалістів, педагогів, лікарів у допиті неповнолітнього обвинуваченого і свідка необхідна. Однак для правильного застосування спеціальних знань на практиці, підвищення ефективності їх використання доцільно було б провести розмежування компетенції педагогів і лікарів, які залучаються до процесуальних дій. Критерієм такого розмежування має бути предмет науки, професіоналами якої є ці особи.

Так, педагогіка – це наука і практика про закономірності виховання, навчання й освіти. Виховання полягає у формуванні особистості, розвитку в

особи позитивних соціальних якостей, нейтралізації й ослабленні негативних впливів. Навчання – це сторона виховання, що полягає в оволодінні системою наукових і культурних цінностей, накопичених людством; навчання є процесом освіти, що здійснюється в межах визначеної організації під керівництвом спеціально підготовленої особи (вчителя, вихователя, керівника та ін.), це – двосторонній процес, який втілює в себе діяльність педагогів (викладачів) і діяльність учня. Спільна діяльність педагога й учня спрямована на озброєння останнього знаннями, вміннями і навиками, усестороннім розвитком їх пізнавальних і творчих особливостей. Тому участь педагога у кримінальному судочинстві повинна мати у своєму змісті надання допомоги суду у встановленні контакту з неповнолітніми підсудними, свідками і потерпілими з врахуванням особливостей їх виховання, навчання, освіти. Одночасно участь педагога за своїм характером сама є виховним фактором. Вона позитивно впливає на неповнолітнього, стимулює наявні позитивні якості чи сприяє їх напрацюванню, навчанню. З іншого боку, участь педагога має пом'якшену функцію, трансформує можливий, не обов'язково негативний, – просто вплив місця (приміщення суду), самої особи чи осіб, які здійснюють процесуальні дії, обстановки судового розгляду. Тут важливе (першочергове) значення має не стільки володіння спеціальними педагогічними знаннями, скільки наявність педагогічних навиків контактування з неповнолітніми визначеного віку, вміння знаходити з ними комунікативні зв'язки, входити у довіру та ін. Коли йдеться про допит неповнолітнього свідка, то бажаною є участь педагога, який йому відомий (вихователь, класний керівник та ін.). Однак така рекомендація не може застосовуватись, коли допитується неповнолітній обвинувачений. З одного боку, це пов'язано з тим, що вказані педагоги несуть моральну відповідальність за поведінку свого вихованця і це не може не відобразитися на їх позиції відносно неповнолітнього; з другого, сам неповнолітній може бути у конфлікті з педагогом, може стидатися його, відчувати свою вину, озлоблюватися.

Медицина – це галузь наукової й практичної діяльності, основне завдання якої полягає у пізнанні процесів, що відбуваються в організмі здорової й хворої людини для збереження і зміцнення здоров'я, а також розроблення заходів щодо розпізнання, лікування і попередження хвороби. Очевидно, що коли кримінально-процесуальне законодавство передбачає участь разом із педагогом, чи без нього, лікаря, то це насамперед має стосуватися залучення тих фахівців, які мають відношення до дитячих захворювань, у тому числі й нервово-психічних. Інакше кажучи, має йтися про педіатра, невропатолога і психіатра. Педіатрія – наука про те, як росте і формується дитячий організм; на основі глибинного вивчення особливостей дитячого організму в різні періоди, включаючи анатомію, фізіологію, патологію і гігієну дитячого віку, вона ставить головною ціллю створення найліпших умов для усестороннього і сталого відносно шкідливих факторів розвитку. Відповідно

до цього, педіатр є спеціалістом, який володіє знаннями про особливості соматичного (анатомічного і фізіологічного) формування і розвитку дитини. Як спеціаліста, педіатра можна залучати у кримінальне судочинство для участі у допиті неповнолітнього до 16 років (його пацієнт – особа не старша вказаного віку), якщо є якісь особливості чи відхилення у нього соматичного розвитку. Бажано запрошувати дільничного педіатра, чи педіатра, на обліку в якого перебував неповнолітній.

Невропатологія – наука про причини і механізми захворювань і лікування хвороб центральної та периферійної нервової системи. У сферу компетенції невропатології входить також вивчення явищ нервової системи на розвиток внутрішніх органів. Лікар-невропатолог може бути залучений до проведення процесуальних дій як спеціаліст, коли є відомості, що неповнолітній переніс чи страждає захворюваннями нервової системи. Невропатолог допоможе у встановленні контакту з такими неповнолітніми, своєю допомогою компенсує негативні прояви і перешкоди, що викликані перенесеними і наявними нервовими захворюваннями неповнолітнього.

Психіатрія – частина медицини, що вивчає прояви, патогенез психічних захворювань, їх попередження, лікування й організацію допомоги. Лікар-психіатр може бути залучений у судовий процес з участю неповнолітніх свідків, потерпілих, підсудних, якщо є інформація про наявні чи перенесені цими особами психічні захворювання. І тут функція спеціаліста, лікаря-психіатра зводиться до встановлення контакту – виконання «трансформуючої» функції між неповнолітнім і судом. Бажано, щоб невропатолог і психіатр, які викликаються як спеціалісти для участі у допиті неповнолітнього, мали досвід контактування і лікування осіб аналогічного віку.

Наприкінці зазначимо, що Конституція та новий Кримінальний кодекс України заклали демократичні підвалини для реформування кримінально-процесуального законодавства, в тому числі з питань застосування спеціальних психологічних знань. Відтак нове кримінально-процесуальне законодавство, яке розробляється для заміни чинного, також передбачає участь спеціаліста у кримінальному процесі. Так, у проектах розширено участь спеціаліста-психолога у провадженні кримінальних справ та прямо передбачено необхідність проведення комплексної психолого-психіатричної та психологічної експертизи. Окрім того, вказується, що спеціалістом у кримінальному судочинстві виступає особа, яка володіє науковими, технічними чи іншими спеціальними знаннями і навичками та може надавати особі, яка здійснює дізнання, слідчому, прокурору, судді чи суду допомогу у виявленні та з'ясуванні доказового значення окремих фактів, проведенні й оформленні процесуальних дій. Тобто у проектах КПК України розвиваються та більш детально обґрунтовуються положення щодо участі спеціаліста у кримінальному судочинстві, передбачені у чинному законодавстві. Однак при цих нововведеннях залишається відчутним вплив тепер ще чинного кримінально-

процесуального законодавства, тобто передбачається участь спеціалістів (педагога, психолога, лікаря) лише під час допиту неповнолітніх. Зокрема, у проектах вказується, що допит малолітнього, а за розсудом суду – і неповнолітнього свідка віком до 16 років, проводиться у присутності педагога, який допомагає з'ясувати ступінь розвитку неповнолітнього та його можливості у сприйнятті та відтворенні фактів; для виконання цих же завдань можуть залучатися психолог, лікар чи законний представник. Тобто, як і в чинному законодавстві, у проектах КПК не проводиться різниці між психологом і педагогом. Останній зовсім не є спеціалістом з професійних знань, він має здатність встановлювати особливості та ступінь розвитку неповнолітнього та його пам'яті.

**Висновки.** Таким чином, у зв'язку із викладеним, слід переглянути існуючі законодавчі положення про участь спеціаліста під час допиту неповнолітнього свідка, потерпілого, підсудного, тобто бажаним є внесення в чинне законодавство змін, що передбачають участь спеціаліста-психолога під час проведення не тільки допиту, але й інших слідчих дій за участю неповнолітнього. Окрім цього, у підзаконних актах та при офіційному тлумаченні варто звернути увагу на можливість залучення як спеціалістів психологів під час проведення інших процесуальних дій, коли потрібним буде глибинне знання психології, або якщо на це вказують якісь особливості поведінки осіб, відносно яких здійснюються процесуальні дії.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бедь В. В. Юридична психологія: [підручник] / В. В. Бедь. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2007. – 376 с.
2. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2001. – 640 с.
3. Лисиченко В. К. Виды участия специалиста на предварительном следствии / В. К. Лисиченко // Криминалистика и судебная экспертиза. – К.: Прапор, 1985. – 265 с.
4. Костицкий М. В. Використання спеціальних психологічних знань у радянському кримінальному процесі / М. В. Костицкий. – К.: МВС, 1990. – 290 с.
5. Андросюк В. Г., Кондратьев Я. Ю., Костицкий М. В. та ін. Юридична психологія: [підручник / заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва]. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 1999. – 352 с.

УДК:159.928.22

*Безродний А. В., аспірант кафедри психології Донецького національного університету*

## **СХИЛЬНІСТЬ ДО РИЗИКУ ЯК ОСОБИСТІСНА ДЕТЕРМІНАНТА НЕБЕЗПЕЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У роботі представлений аналіз понять «схильність» і «готовність» до ризику, описані методики виміру ризику, представлена концепція А. В. Петровського, описана нова комп'ютерна методика для тестування схильності до ризику, приведені результати апробації методики.

*Ключові слова:* ризик, схильність до ризику, готовність до ризику, ризик заради ризику, комп'ютерна методика, полярні групи.

В роботі представлений аналіз понять «склонність» і «готовність» к риску, описані методики измерения риска, представлена концепция А. В. Петровского, описана новая компьютерная методика для тестирования склонности к риску, приведены результаты апробации методики.

*Ключевые слова:* риск, склонность к риску, готовность к риску, риск ради риска, компьютерная методика, полярные группы.

**Постановка проблеми.** Відповідно до словника з російської мови С. Ожегова, слово «ризик» розуміється як «можлива небезпека або ж як «дія, невдача, у надії на щасливий результат» [2]. При такому трактуванні поняття ризик розцінюється як небезпечна умова, при якій виконується дія, діяльність в умовах невизначеності. При цьому невизначеність тут може відноситися і до досягнення бажаної мети в даній дії, і до можливості запобігання фізичного ризику під час (або в результаті) його виконання. Прикладом прояву ризику може служити робота шахтаря в небезпечній зоні шахти; приклад ризику в дії — випадки, коли люди навмисно порушують правила безпеки в надії, що все обійдеться.

Ризик може бути і метою діяльності, наприклад, тоді, коли людина навмисно ризикує тільки для того, щоб переконатися або показати іншим, що вона не боїться небезпеки (фізичної або недосягнення мети). У подібному випадку ризик стає також і засобом самоствердження або створення про себе бажаної думки.

Ризик може виступати й у ролі мотиву. Це буває, зокрема, у тих випадках, коли людина без особливої на те потреби спеціально вибирає небезпечні (з тієї й іншої точки зору) цілі або небезпечні способи їхнього досягнення тільки заради самого ризику і зв'язаних з ним гострих відчуттів. Часом про ризик говорять як про якісь потреби, що виявляються в потязі до небезпеки, властиві людям, схильним до ризику. Утім, можна припустити, що ризикувати і випробувати при цьому радість тією чи іншою мірою властиво узагалі всім людям.

Таким чином, із сказаного випливає, що акт ризику в структурі трудової діяльності може виконувати різні психологічні функції, по-різному в ній виявлятися, по-різному відображатися на її течії і результатах.

**Мета роботи** — проаналізувати різні трактовки ризику, розглянути методи його дослідження, розробити нову комп'ютерну методику для вимірювання схильності до ризику, провести її апробацію.

**Виклад основного матеріалу.** Виходячи з двох можливих трактувань ризику (зв'язку його з небезпекою або з несприятливим результатом дії), у психологічній літературі склалися два підходи до вивчення такого прояву. При першому підході ризик розцінюється як спрямованість на особливо привабливу мету, досягнення якої зв'язане з фізичною небезпекою, при іншому — ризик означає здійснення альтернативного вибору в ситуації невизначеності, де успіх залежить від випадку, виявляється в недосягненні бажаного результату (не обов'язково у фізичному покаранні).

Однак поведінка суб'єкта в небезпечній ситуації залежить не тільки від її об'єктивних умов, але і від того, наскільки адекватно ці умови відбиваються у його свідомості. Ступінь адекватності відображення суб'єктом небезпечних ситуацій, як показують дослідження, значною мірою залежить від його індивідуальних якостей. Наприклад, люди, які відрізняються слабкістю нервової системи, тривожністю, звичайно завищують ступінь небезпеки і можливості її реалізації. Людям же, які дуже піклуються про досягнення мети й одержання вигаду від цього, властиво часом, навпаки, занижувати рівень небезпеки і вважати її прояв менш ймовірним, ніж насправді. Вплив особистісних якостей особливо сильно відбивається на здійсненні в умовах ризику при екстремальних ситуаціях. На виборі сильно позначається така якість особистості, як індивідуальна схильність до ризику. Таким чином, ризикована поведінка визначається, з одного боку, об'єктивно діючими ситуативними факторами, а з іншого боку — індивідуальними якостями суб'єкта. Спеціальному вивченню цих питань, і зокрема впливу особистісних якостей на ризиковану поведінку, було присвячене дослідження В. А. Петровського [3; 4], який виявив ряд закономірностей поведінки людини в ситуації ризику.

Він звернув увагу на два види прояву ризику: на категорію мотивованого (ситуативного) ризику, коли люди ризикують заради досягнення визначених вигод (вигаду, одержання схвалення, самоствердження і т. п.), і на категорію немотивованого (безкорисливого) ризику. До речі, мотивований ризик є засобом адаптації, пристосування суб'єкта до ситуації і небезпеки, а немотивований ризик, як показали дослідження автора, виявився явищем іншого психологічного плану. Немотивований ризик спрямований вже не на пристосування до небезпеки, а скоріше на протидію, на усунення цієї небезпеки. Тут поведінка організована таким чином, щоб при зустрічі з небезпекою вона змогла показати, що їй можна протистояти, а отже, довести, що для суб'єкта такої небезпеки не існує. Тому, реалізуючи подібну стратегію поведінки

нки, суб'єкт не уникає небезпеки, не відмовляється від ризику, а спеціально вибирає варіант дій, який прийнято вважати небезпечним, для того, щоб довести, що він здатний і в цій ситуації зберігати безпеку. У такий спосіб суб'єкт своєю ризикованою поведінкою ніби зрушує демаркаційну лінію діючих обмежень, розширює сферу своєї діяльності, показує свої можливості безпечно діяти в більш широкій сфері.

Здійснюючи стратегію поведінки в розрізі таких установок, суб'єкт ніби прилучається до суспільних норм, жертвує своїми індивідуальними інтересами, постає над своєю безпекою. Така спонукальна дія установок породжує спрямованість до небезпеки, «смак до ризику». З цих позицій і тривожність суб'єкта можна розцінювати як деяку схильність до небезпеки, що стимулює весь організм на її подолання.

Досліджуючи прояви мотивованого і немотивованого ризику, В. А. Петровський ставив тих самих випробуваних в експериментальні ситуації, що провокують прояви того й іншого виду ризику. У своїх дослідженнях йому вдалося показати, що в конфліктних ситуаціях, де мається можливість виграшу і небезпека програшу при виборі варіанта дій, там, де існує мотивований ризик, поведінка суб'єкта залежить від його схильності до немотивованого ризику. Інакше кажучи, у схильності до мотивованого ризику необхідно виявити і схильність до немотивованого ризику. У той же час схильність до немотивованого ризику ще не свідчить про наявність схильності до мотивованого ризику. У цих же експериментах на основі тестових іспитів було також встановлено, що схильність до немотивованого ризику не можна трактувати як прояв прагнення до самоствердження або як показник рівня домагань суб'єкта.

Зупинимося тепер на деяких методах визначення схильності до ризику. Існуючі методи звичайно не розділяють схильність до мотивованого і схильність до немотивованого ризику, а служать виявленню єдиної оцінки індивідуальної схильності до ризику. До того ж, як було відзначено, у найбільш розповсюдженному — мотивованому ризику обидві ці схильності виявляються спільно.

Одна із інструментальних методик оцінки схильності до ризику використовувалась американським психологом Г. Ханом [5], коли випробуваним пропонували йти із зав'язаними очима в напрямку рову, на дні якого були розкидані осколки пляшкового скла. Схильність до ризику визначалася по тому, наскільки упевнено випробуваний ішов до рову: за кількістю зроблених кроків, за швидкістю руху, за його загальною поведінкою. Можна назвати й інші подібні методики. Німецький учений Ф. Мерц (1963) оцінював схильність до ризику за допомогою наступної інструментальної методики: піддослідним пропонувалося діяти на вибір з різними гострими предметами — дерев'яними і скляними. Ті випробувані, котрі особливо не диференціювали якість предметів і не задумувалися над їхнім вибором, визнавалися більш



схильними до ризику. Австралійський вчений А. Гора (1957) оцінював схильність до ризику по тому, як випробувані працювали з важкими кулями над склом. Ті з них, хто був більш схильний до ризику, виконували ці дії менш обережно і частіше роняли кулі [6].

Американські вчені Н. Коган і М. Балах (1967) для визначення схильності до ризику використовували інструментальну методику — гру в кості на парі з невеликими грошовими ставками, де обраними варіантами дій і «ставками» оцінювався рівень цієї якості; д. Клебельсберг (1969) для оцінки схильності до ризику використовував інструментальну методику, при якій випробувані за винагороду повинні були зупиняти індекс, який рухається, за 1 мм до контрольної точки. Якщо випробуваний зупиняв індекс на більшій відстані від цієї точки, він позбавлявся винагороди, при переході індексу за контрольну точку — штрафувався. Подібна, але модифікована методика застосовувалася В. А. Петровським.

У досліджах М. А. Котика був використаний електромілісекундомір стрілку якого після включення приладу випробуваний повинний був зупинити якнайближче до оцінки 5; секундний перехід за цю оцінку карався ударом струму. Але в усіх цих методиках схильність до ризику діагностувалася за ступенем спрямованості випробуваних до небезпеки. Для визначення схильності до ризику використовувалася також методика, де випробуваний повинен був якнайшвидше оцінювати цифри на картках (Ф. Ірвін, В. А. Сміт). Випробувані, котрі давали такі оцінки швидше (на шкоду точності), визнавалися схильними до ризику. Схильність до ризику оцінювалася і при інших ігрових методиках, наприклад, при ймовірності очікуваного успіху, коли випробуваним вибирається ризикований варіант рішення. Крім інструментальних методик, при оцінці схильності до ризику використовувалися і бланкові методики, зокрема спеціальні запитальники. Як приклад такого запитальника може служити запитальник RSK Г. Шуберта [4].

Поняття «готовність до ризику» одержало поширення в роботах європейських вчених у 1960-х рр. у зв'язку з виникненням визначеного наукового напрямку, що вбачає в цій якості головну передумову до виникнення нещасних випадків. Воно з'явилося у відповідному змісті на зміну тому, яке затвердилося ще з часів К. Марбе, поняттю «схильність». Але слід зазначити, що нещасні випадки, які виникли з вини робітника, вірніше розцінювати не як наслідок прояву його індивідуальних якостей, а як результат його невдалої предметної діяльності, у якій ці якості реалізуються. Як прояв деякої тенденції до аналізу нещасних випадків із зазначених позицій можна розцінювати появу нового індивідуального показника — готовність до ризику. Помітимо, що використання для визначення цього поняття слова готовність, а не схильність уже вказує на зв'язок цього показника не тільки з індивідуальними проявами, але і зі сформованою ситуацією. Слово "готовність" на відміну від "схильність" відбиває, на нашу думку, якоюсь мірою і мотиваційний аспект

особистості. У цьому слові звучить вираження бажання, а також фактор ситуативності (тимчасовості), оскільки воно сприймається скоріш як характеристика стану, ніж як якість особистості. Однак Х. Гейм (1971), аналізуючи термін «готовність до ризику» і весь зв'язаний з ним підхід, розглядає його все-таки як індивідуальну якість [6]. При цьому він виходить з точки зору, що хоча така готовність і породжується ситуацією, але базується вона в основному на індивідуальних якостях робітника. Виходячи з аналізу деяких досліджень, Х. Гейм навіть виділяє ряд індивідуальних якостей, від яких залежить така готовність: потреби, актуальні мотиви, домінантність, екстравертність, ригідність, егоцентризм, легкодумство, несумлінність, боязкість і ін. Більшість названих ним якостей є відносно стійкими і раніше розцінювалися як показники схильності до нещасних випадків. Термін «готовність» до ризику, здається, виявляється більш ємним, ніж «схильність», крім стійких якостей індивіда; у нього входять і ситуативні фактори трудового завдання, по відношенню до яких склалася така готовність. На доказ того, що готовність до ризику зв'язана з індивідуальними якостями працівників, можна посплатися на результати ряду експериментальних досліджень [6]. Австрійські вчені А. Миггенекер і К. Вайс (1954) за допомогою тестових іспитів робітників сталеливарного заводу встановили, що при високій готовності до ризику виявляється низька тенденція до захисту, яка корелює з нещасними випадками. Їхній співвітчизник А. Гора (1957) провів тестові й інструментальні іспити залізничників за показником готовності до ризику із застосуванням покарань за помилки (удари струму, критика). Дослідження показало достовірний зв'язок між готовністю до ризику і числом допущених помилок (які символізують нещасні випадки). Можна вказати і на ряд загальних закономірностей, виявлених у дослідженнях готовності до ризику [4]. Так, було відмічено, що з віком готовність до ризику падає, що в більш досвідчених робітників вона нижча, ніж у менш досвідчених, що в жінок готовність до ризику реалізується при більш визначених чеканнях, ніж у чоловіків. Готовність до ризику відбиває характер трудової діяльності: у військових вона виявляється вищою, ніж у студентів [1].

На готовності до ризику істотно позначаються і соціальні фактори. Так у колективі виявлена приблизно однакова готовність до ризику як при небезпеці для одного з його членів, так і при небезпеці для всього колективу. В умовах групи готовність до ризику виявляється сильніше, ніж при діях поодиноці (виявляється так названий ефект зрушення ризику Стоунера, 1961). Готовність до ризику в групі залежить і від групових чекань [4].

Починаючи з 1971 року, Петровським В. А. проводилися експериментальні дослідження схильності до ризику [3; 4]. Загальна гіпотеза полягала в тому, що однією з можливих форм активності, яку припускає ситуація потенційної погрози, є активність, спрямована на зустріч небезпеки, яка виступає як результат вільного вибору суб'єкта. Іншими словами, передбачалося, що лю-

дина здатна йти на ризик, не маючи при цьому ситуативних переваг: у цьому випадку ризик повинний був би виглядати як «безкорисливий», «спонтанний».

Основний задум експерименту полягав у тім, щоб створити умови, у яких дії випробуваного могли б реалізувати двояке відношення до того, що пред'явлено як мета діяльності, і до ситуативного фактора погрози, який включається в умови діяльності. Останній міг виступити як особливий момент, який спонукає активність суб'єкта. Погроза може бути зрозуміла як передбачення людиною деякого майбутнього зіткнення з якоюсь небезпечною для неї ситуацією. Загрозливі стимули являють собою символи деякого шкідливого майбутнього впливу на індивіда.

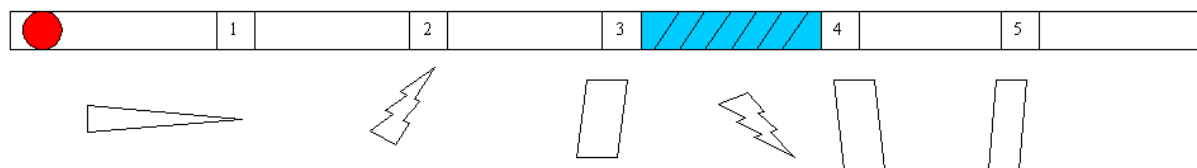
Як модель використовувалася діяльність спостереження за рухомою ціллю для того, щоб випробуваний діяв в умовах перцептивної невизначеності. У деяких випадках випробуваний був включений у змагання з іншими учасниками експерименту. Перед випробуванням знаходилася панель із прорізом круглої чи лінійної форми. У прорізі з постійною швидкістю переміщався об'єкт спостереження — «ціль». Проріз розділений на дві частини: у меншій з них ціль рухається відкрито для сприйняття випробуваного; велика ж частина прорізу закрита і являє собою своєрідний «тунель». Випробуваний заздалегідь обирає пункт зупинки «мітки» (можливі пункти зупинки відзначені на поверхні «тунелю») і, екстраполюючи рух «мітки» у невидимій частині прорізу в «тунелі», повинен вловити потрібний момент і зупинити «мітку», натиснувши спеціальну кнопку. Істотно, що в експеримент була введена наступна умова. У заздалегідь визначеній експериментаторами, виділеній ними частині «тунелю» зупинка «мітки» була заборонена і каралася. Покаранням могли служити як фізичні подразники (різкий звук у навушниках стресової сили електростимуляції), так і санкції соціального характеру (різке осудження чи, навіть, погроза зняття випробуваного зі змагань як «того, хто не впорався»). Місце заборонної зони в «тунелі» варіювалося в залежності від задачі експерименту. Тому що за умовами діяльності випробуваний за своїм розсудом вибирав місце чергової зупинки «мітки», а вони могли знаходитися на різній відстані від зони заборони, тим самим міра можливого ризику залежала від самих випробуванних. Зрозуміло, що чим ближче до заборонної зони обране місце зупинки, тим вищий ризик потрапити в заборонну зону і таким чином, бути покараним. Підкреслимо, що перевага «ризикованих» виборів над «нейтральними», не давала випробуваному видимих нагород, заохочень і т.і. Таким чином, створювалися умови для «безкорисливого» ризику.

У підсумку з'ясувалося, що практично усі випробувані, що ризикували в умовах звичайного, «мотивованого» ризику, виявили тенденцію до «безкорисливого» ризику; разом з тим, не усі, хто ризикував «безкорисливо», виявляли схильності і до «мотивованого» ризику. Таким чином, тенденція до

«безкорисливого» ризику є необхідною передумовою ухвалення ризикованого рішення. У той же час ця тенденція не є умовою звичайного ризику, тому що останній визначається, напевно, ще і зацікавленістю в успіху і суб'єктивній оцінці можливості успіху (гіпотетичним фактором «везіння»). Разом з тим В. А. Петровський вважав за необхідне розвести в експерименті дві можливі тенденції: «безкорисливий» потяг до ризику і прагнення до вибору важких цілей, що відповідають ситуативному рівню домагань особистості.

Нами була розроблена нова комп'ютерна методика для вимірювання схильності до ризику.

Процес дослідження за допомогою комп'ютерної методики такий: на екрані комп'ютера, на чорному тлі, з'являється тунель (вузька смуга синього кольору) з п'ятьма мішенями і ядром на початку тунелю. Мішені знаходяться на визначеній відстані одна від одної. Між третьою і четвертою мішенями знаходиться «червона зона» чи «зона ризику». Нижче тунелю можна побачити «Спроби», їх десять у першій і в другій серіях. Нижче — «Бали за спробу», кількість балів. За влучення в першу мішень випробуваний одержує один бал, у другу мішень — 2 бали, у третю — 3 бали, у четверту — 4 бали, у п'яту — 5 балів. Кількість спроб вибирає експериментатор, але число, що рекомендується, — 10 спроб (це число перевірене експериментально). Ще нижче — «Усього балів», за влучення в мішень у першій і в другій серіях. У правому нижньому куті — «Швидкість» від одного до тридцяти. Ми обрали швидкість, що дорівнює десяти (експериментально було перевірено, що це найбільш ефективна швидкість). Далі — «Серії», їх дві. Випробуваний, як у першому варіанті, так і в другому, використовує ручний маніпулятор «мишку». Натискання на ліву клавішу «мишки» викликає рух ядра, воно рухається до мішеней, але ядро видно тільки на початку тунелю; потім воно зникає з поля зору випробуваного, але продовжує рухатися. Натисканням лівої клавіші можна зупинити ядро, біля обраної мішені. При цьому випробуваний сидить у навушниках. За влучення на мішень він одержує заохочення у вигляді приємного слабкого звуку, за промах, тобто коли не потрапив у мішень, наприклад, зупинився поруч з мішенню чи за нею, випробуваний одержує покарання у вигляді неприємного звуку, що нагадує падіння породи. А за влучення в «зону ризику» випробуваний карається таким же звуком, як і за промах, але ще більш голосним і неприємним. Дослідження складається з двох серій (кожна по 10 спроб): у першій серії ціль випробуваного — заробити бали, у другій серії — випробуваний використовує спроби, але не прагне одержати якнайбільше балів. Однак покарання є й у першій, і в другій серіях.



**Рис. 1 — Схема екранного інтерфейсу комп'ютерної методики «Мішень»**

Спроба	№	0	10	Спроб
Бал за спробу		0	10	Швидкість
Усього		0	1	Серія

Експериментатор під час проведення методики спостерігає і перед початком кожної спроби, в обох серіях, записує номер мішені, у яку планує потрапити випробуваний, і записує результати. У графіках першої і другої серії відбиваються результати, а потім порівнюються. Підраховується кількість влучень у «червону зону». На підставі цих результатів робляться висновки.

Для апробації методики були досліджені дві полярні групи робітників по 28 осіб кожна. У першу групу увійшли робітники-залізничники, які отримали під час роботи дві або більше травм з власної провини. У другу – робітники, які не мали травм. Обидві групи не мали суттєвих відмінностей за віком і стажем роботи.

Таблиця 1

**Дані первинного опробування експериментальної методики «Мішень» на повторно травмованих і не травмованих робітниках**

Мішені	Серія	повторнотравмовані	нетравмовані	P
Перша	1	2,1 ± 0,16	2,5 ± 0,15	P>0,05
	2	1,5 ± 0,19	2,2 ± 0,14	P<0,05
Друга	1	2,6 ± 0,21	2,9 ± 0,2	P>0,05
	2	2,0 ± 0,23	3,0 ± 0,17	P<0,01
Третя, чет-верта	1	3,8 ± 0,21	2,8 ± 0,16	P<0,01
	2	5,3 ± 0,2	3,6 ± 0,23	P<0,001
П'ята	1	1,3 ± 0,2	1,6 ± 0,21	P>0,05
	2	1,2 ± 0,2	1,3 ± 0,22	P>0,05

Як видно з таблиці 1, спостерігаються достовірні розходження між статистичними показниками вибору мішеней у другій серії; ймовірність статистичної помилки P<0,05 при виборі першої і P<0,01 при виборі другої мішені, а

так само, що є для нас дуже важливим, у зоні ризику імовірність помилки статистичного прогнозу у першій серії  $P < 0,05$  та  $P < 0,001$  — у другій серії.

Апробація методики свідчить, що її можна використовувати для професійного відбору на потенційно небезпечні види діяльності. Враховуючи те, що схильність до ризику як особистісна властивість має велике значення для професії рятувальника, можливе її використання у професійно-психологічному відборі фахівців екстремального профілю діяльності.

#### **Висновки:**

1. Схильність до ризику як особистісна властивість має велике значення у багатьох видах діяльності і неоднозначно трактується дослідниками.

2. У науковій літературі існує невелика кількість досліджень, які присвячені немотивованому ризику (ризикові заради ризику).

3. Існує багато методів вимірювання схильності до ризику, але вони погано формалізуються і багато з них не можуть бути використані для цілей професійного відбору.

3. Нова комп'ютерна методика «Мішень» дозволяє у штучно створеній експериментальній ситуації вимірювати схильність до ризику за відносно невеликий проміжок часу.

4. Апробація методики свідчить про її можливе використання для професійного відбору на потенційно небезпечні види діяльності, у тому числі у професійно-психологічному відборі фахівців екстремального профілю діяльності. У даний час методика проходить процедуру патентування.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Нерсесян Л. С., Петровский В. А., Ривина И. В. Психологическая характеристика тенденции к риску у представителей «опасных» профессий. Тезисы докладов к 5 Всесоюзному съезду психологов. – М.: 1977. – Ч.1. – С. 81.

2. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М.: Оникс, 2008. – 736 с.

3. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В. А. Петровский. – Ростов-на-Дону, Феникс, 1966. – 512 с.

4. Петровский В. А. Активность субъекта в условиях риска: дисс. на соиск. уч. степ. докт. психол. наук (19.00.01) – М., 1977. – 397 с.

5. Предрасположенность к несчастным случаям (по материалам зарубежной печати) // Наука и жизнь. – 1966. – № 6 – С.81.

6. Heim H. Individuelle Risikobereitschaft und Unfallung. Bundesinstitut für Arbeitsschutz. – Coblenz, 1971. — 78 s.

УДК 159.923:62

*Білоцерківська Ю. О., к. психол. н., асистент кафедри загальної та інженерної психології Української інженерно-педагогічної академії*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Й АНАЛІЗ ПОМИЛКОВИХ ДІЙ ОПЕРАТОРІВ БЩК ТЕС**

Проведений психологічний аналіз професійної діяльності оператора блокових щитів управління (БЩУ) ТЕС і проаналізовані причини виникнення більшості помилок в їх професійній діяльності, що дозволило виділити їй деякі характерні особливості. Після аналізу етапів діяльності операторів БЩК ТЕС приділена увага питанням психологічних передумов зниження їх надійності і виникнення помилкових дій. На підставі експертних оцінок і аналізу документації був проведений аналіз помилкових дій персоналу Змієвської ТЕС. Вказані типові помилки, які відображають міру реалізації професійно важливих вимог до якостей людини-оператора, виявляються в умовах взаємодії оператора з системами БЩІ відповідно визначають ефективність і якість праці.

*Ключові слова:* психологічний аналіз професійної діяльності оператора блочних щитів управління ТЕС, етапи діяльності, причини виникнення помилок.

Проведен психологический анализ профессиональной деятельности оператора блочных щитов управления (БЩУ) ТЭС и проанализированы причины возникновения большинства ошибок в их профессиональной деятельности, что позволило выделить ее некоторые характерные особенности. После анализа этапов деятельности операторов БЩК ТЭС уделено внимание вопросам психологических предпосылок снижения их надежности и возникновения ошибочных действий. На основании экспертных оценок и анализа документации был проведен анализ ошибочных действий персонала Змиевской ТЭС. Указаны типичные ошибки, которые отражают степень реализации профессионально важных требований к качествам человека-оператора, проявляются в условиях взаимодействия оператора с системами БЩИ соответственно определяют эффективность и качество труда.

*Ключевые слова:* психологический анализ профессиональной деятельности оператора блочных щитов управления ТЭС, этапы деятельности, причины возникновения ошибок.

**Постановка проблеми.** На основі ряду досліджень [1; 3; 4; 10; 11; 14], проведених у другій половині ХХ сторіччя, було сформульовано вимоги до психологічних якостей особистості і психофізіологічних показників організму операторів відповідно до виконуваної професійної діяльності. У багатьох дослідженнях підкреслюється, що зміни, які відбуваються в останнє десятиліття в енергетиці, вимагають детальнішого, комплексного та адекватного підходу до вивчення особливостей професійної діяльності операторів, психологічних якостей оперативного персоналу енергопідприємств та причин виникнення більшості помилок на сучасному етапі розвитку енергетичної галузі [6]. Це, в першу чергу, пов'язано з появою нових факторів, що впливають на ефективність діяльності операторів енергосистем: збільшення виробничого навантаження на енергосистеми; більш жорсткі вимоги до їх безперебійної роботи; збільшення потужності агрегатів; перехід на критичні

і надкритичні режими роботи обладнання; погіршення якості органічного палива, що спалюється на теплових електростанціях; розширення зони обслуговування оперативного персоналу; зношеність устаткування тощо [10; 11; 14]. У зв'язку з цим змінюється й різноманітність психологічних знань про закономірності організації діяльності людини в даних системах, про особливості таких систем і про їхні компоненти.

Вивчення аварійності та травматизму у вітчизняних енергосистемах показало, що їх причиною в 18,8 % випадків є «людський чинник», тобто людина, що допустила неправильні, несвоєчасні, помилкові рішення та дії [6]. Технічний прогрес в енергетиці супроводжується безперервним підвищенням вимог до ефективності й якості операторської діяльності, що у свою чергу передбачає підвищення вимог до особистості оператора і його професійно важливих якостей, які є необхідною складовою надійної роботи системи «людина-техніка».

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Основною метою діяльності оператора теплової електростанції є стеження за інформацією про параметри устаткування, яке забезпечує виконання технологічного циклу блоків ТЕС, а також режимних параметрів (напруга, струм, частота) основного устаткування, що виробляє електричну енергію. Функції, завдання і дії операторів БЦК ТЕС визначаються посадовими інструкціями. За даними дослідження Б. П. Дядько та С. В. Юрчишина, причинами більшості помилок (55,5 %) в електроенергетиці України є експлуатаційний фактор. Це помилкові дії оперативного персоналу, помилкові дії керівника, ремонтного персоналу, персоналу служб і лабораторій, – в сумі 18,8 % і незадовільна організація технічного обслуговування – сумарно 36,7 % [5].

Практика експлуатації ТЕС показує, що помилкові і невчасні дії операторів призводять не просто до зриву вирішення завдань і недосягнення мети функціонування системи. Як правило, такі дії є причиною поломок, відмов у роботі устаткування і виникнення аварійних ситуацій. Аналіз причин і умов виникнення аварійних ситуацій на енергопідприємствах України на сьогодні є вельми необхідним, оскільки, на думку М. О. Сябера і В. А. Гурєєва [13], дана система аналізу практично зруйнована.

**Мета дослідження.** Провести психологічний аналіз професійної діяльності оператора БЦК ТЕС та проаналізувати причини виникнення більшості помилок в їх професійній діяльності.

**Методи дослідження.** Теоретичні методи – аналізу і систематизації наукового матеріалу в літературі з проблем дослідження; емпіричні методи – аналіз документації, спостереження, бесіда, експертна оцінка, аналітична професіограма.

**Виклад основного матеріалу.** Психологічний аналіз професійної діяльності оператора БЦК ТЕС дозволяє виділити її деякі характерні особливості, а саме:



— оператор керує одночасно декількома об'єктами, часто виконуючи ряд несхожих між собою завдань;

— оператор віддалений від керованого об'єкта – між оператором і об'єктом «уклинюються» системи дистанційної передачі: інформацію про стан об'єкта він одержує від приладів у вигляді закодованих повідомлень, а дію на об'єкт здійснює за допомогою дистанційного керування;

— різним є навантаження на органи чуття оператора. При безпосередній взаємодії з об'єктом керування оператор робить висновок про його стан, ґрунтуючись на законах роботи органів зору, слуху, кінестетичного апарату. У системі керування енергоблоком ТЕС оператор практично всю інформацію про керований об'єкт одержує через зоровий канал;

— у системі керування енергоблоком ТЕС оператор діє в умовах дефіциту часу. Необхідність оперативної і невідкладної роботи оператора вимагає від нього швидкої реакції в управлінні об'єктами;

— професійна діяльність операторів ТЕС носить колективний характер. У процесі діяльності відбувається активна взаємодія безпосередньо між операторами зміни, між операторами зміни і обхідниками.

Діяльність оператора блокового щита керування залежить від ряду виявлених факторів:

— режиму роботи блока, який залежить від стану технологічного устаткування на даному та інших енергоблоках;

— змісту виробничого завдання, зумовленого потребами міста в електроенергії і часом доби;

— конкретної ситуації на даній технологічній ділянці.

Завдання керування енергоблоком ТЕС істотно залежать від режиму його роботи, який може бути розбитий на чотири основні групи:

- 1) нормальна робота в регульовальному діапазоні навантажень;
- 2) виведення енергоблоку в резерв;
- 3) пуски з різних теплових станів;
- 4) аварійні ситуації.

Двома основними нормальними режимами роботи теплової станції є:

— стаціонарний режим підтримки параметрів технологічного процесу на певному рівні (оптимальному – вдень, мінімальному – вночі);

— перехідні режими перемикання технологічного устаткування в моменти «пікового» навантаження.

Завдання керування в регульовальному діапазоні навантажень диктуються як енергосистемами, так і вимогами усередині блока.

З енергосистемних позицій основним завданням керування є підтримка і зміна електричної потужності енергоблоку відповідно до завдання (з урахуванням відхилень частоти мережі). Це означає, що повинно бути забезпечено: зміна потужності до заданого рівня та із заданою швидкістю відповідно до диспетчерського графіка; «відстежування» випадково зміненої позап-

ланової складової заданої потужності; зміна потужності за заданою статистичною характеристикою «частота-потужність» за відхилення частоти за задані межі; перерозподіл потужності між енергоблоками в цілях підвищення економічності електростанції та ін.

Оперативну діяльність персоналу електростанції можна стисло описати наступним чином: на першому етапі відбувається аналіз і моделювання оперативної ситуації, який припускає зчитування значень показань приладів, конструювання і відтворення керованої технологічної системи. На другому етапі відбувається прогнозування можливих значень параметрів технологічного процесу, а також уявна побудова образу об'єкта керування: у діяльності оператора БЦК ТЕС складається ієрархія супідрядних рівнів керування, де на нижньому рівні розташовуються найближчий результат керування, а на вищому – образ можливого кінцевого результату. На третьому етапі відбувається постановка цілей, аналіз ситуації, визначення наявних ресурсів керування, яке означає справність (керованість) устаткування, повноту і достовірність оперативної інформації. Далі відбувається визначення критеріїв і обмежень по оперативному управлінню в даній конкретній ситуації. Уявне моделювання поведінки системи включає програвання варіантів розвитку технологічних процесів під впливом передбачуваних реакцій об'єкта керування. На останніх етапах відбувається ухвалення рішення і планування послідовності керуючих операцій, за якими слідує виконання операції, контроль і оцінка результатів.

Таким чином, завдання чергового персоналу теплової електричної станції полягають в забезпеченні безпечної і надійної роботи енергоустаткування ТЕС, попередженні порушень нормальних режимів його роботи і ліквідації можливих аварійних ситуацій.

Після аналізу етапів діяльності операторів БЦК ТЕС слід приділити увагу питанням психологічних передумов зниження їх надійності і виникнення помилкових дій. Питання надійності та помилок у трудовій діяльності розглянуто в роботах [1; 3; 4; 7; 8; 11; 12; 14].

Помилка відносно оператора розглядається нами, відповідно до досліджень М. А. Котіка, як повна або часткова втрата працездатності, в результаті якої він перестає задовольняти одному із заданих критеріїв ефективності [8]. Якщо звернутися до визначення помилки з погляду логіки, то при існуванні певних законів, норм і правил можуть існувати рамки, в які дані події не укладаються. Тому про помилку в тій або іншій дії оператора можна говорити тільки тоді, коли його дія нормована обмеженнями і відхиляється від їх меж. Помилково може діяти й технічний пристрій, і доки оператор, керуючи системою, витримує значення регульованих параметрів у встановлених межах, не виходячи за межі передбаченого «коридору», такі відхилення розцінюються як похибка в управлінні.

Якщо ж керований параметр з вини оператора відхиляється від заданого значення на величину більшу, ніж це передбачено нормами, то така подія розцінюється як помилка в управлінні. При цьому, на думку В. О. Бодрова, «... ошибка человека-оператора должна рассматриваться не только как причина осложнения, ухудшения профессиональной деятельности, но и как следствие определенных профессиональных качеств, особенностей психических, физиологических и других функций, проявляющихся в данных условиях» [2, С. 115].

У системах «людина-техніка», окрім понять «помилка» і «похибка», вивчаються й аналізуються поняття «промах» і «відмова». «Промахом називають грубые, случайные ошибки, которые обусловлены, как правило, недостаточным вниманием оператора. Отказом систем «человек-техника» называется утрата системой таких свойств, без которых она не может выполнять возложенные на нее функции» [9, С. 103].

Узагальнюючи дані, приведені в інженерно-психологічній літературі з даного питання, можна відмітити, що:

— похибки, які допускає оператор в межах заданих значень регульованих параметрів, не порушують нормального функціонування систем «людина-техніка» і є нормативним явищем;

— помилки оператора завжди розцінюються як явище ненормальне, оскільки вони можуть викликати різні порушення у функціонуванні систем «людина-техніка»;

— відмова оператора виявляється або в невірних діях, які приводять до відмови систем «людина-техніка», або у виході важливих показників його життєдіяльності за допустимі межі.

Одним з основних напрямів вивчення надійності людини-оператора, як указувалося раніше, є аналіз причин виникнення помилок. Питанням походження типових помилок людини-оператора та їх класифікації присвячено чималу кількість досліджень [4; 5; 8; 9]. Результати даних досліджень були покладені в основі концепції про «особистісний фактор», згідне з якою помилкові дії в однакових умовах допускають далеко не всі оператори [9]. На появу помилок впливають як індивідуальні характеристики конкретної людини-оператора, так і зміст, умови й організація діяльності людини. Виходячи з цього, необхідно враховувати так звані об'єктивні чинники, під якими ми розуміємо сукупність професійно значущих психологічних, фізіологічних, антропометричних і соціальних особливостей операторської діяльності певного профілю і які визначають особливості конкретних технічних засобів і окремих їх компонентів.

На підставі експертних оцінок і аналізу документації нами було проведено аналіз помилкових дій персоналу Зміївської ТЕС і виявлено, що велику групу склали відмови, причиною яких було недотримання персоналом вимог посадових і експлуатаційних інструкцій, недбалість і неухважність, без-

відповідальне ставлення до своїх обов'язків, а також недостатня підготовка і тренуваність персоналу. Помилки припускалися оперативним персоналом в різних ситуаціях, а саме: ведення режиму роботи, пуск і зупинка устаткування, пуск після ремонту, перехід на інший вид палива і на резервне устаткування, проведення перемикань у теплових і електричних схемах, на початку або в кінці зміни. Також помилки допускалися під час перевірок і випробування устаткування, усунення неполадок і ненормальних режимів роботи устаткування. Додатковими чинниками, які сприяли помилкам або їх розвитку, були неефективність застережливої сигналізації і несправність вимірювальних приладів.

Відмови на ТЕС з вини персоналу, в основному, пов'язані з проведенням оперативних перемикань, під час яких траплялися короткі замикання або виключення їх під напругою; порушенням послідовності операцій відповідно до бланка перемикань або виконання перемикань без бланка; виходом з ладу пристроїв блокування; невірними діями з накладками релейного захисту і автоматики; випробувальними блоками струмових кіл. Основними причинами помилок операторів були порушення правил виконання перемикань в електроустановках, відсутність необхідного порядку у веденні оперативних схем, обліку заземлень, організації оперативного керування, відсутність відповідного контролю за перемиканнями, як з боку адміністративно-технічного персоналу служб, цехів, так і з боку оперативного персоналу. Більшість помилок допускав оперативний персонал на початку або в кінці зміни і унаслідок недостатнього стажу роботи на посаді (до 1-2 років).

Узагальнюючи результати даного аналізу, можна представити причини помилок операторів БЩК Зміївської ТЕС за суб'єктивним і об'єктивним факторами (табл. 1 та 2).

Вказані типові помилки відображають ступінь реалізації професійно важливих вимог до якостей людини-оператора і виявляються в умовах взаємодії оператора з системами блокових щитів керування і відповідно визначають ефективність і якість праці.

**Висновки.** Частка суб'єктивного, або особистісного фактора в помилках операторів БЩК ТЕС, який припускає сукупність всіх індивідуально-психологічних властивостей особистості оператора, є досить значною. У зв'язку з цим актуальним завданням подальшого дослідження є дослідження індивідуально-психологічних якостей операторів БЩК ТЕС, яке спирається на методологію системного підходу, з метою: виявити структуру професійно важливих психологічних якостей особистості операторів БЩК ТЕС, здійснити діагностику професійної придатності операторів БЩК, яка може бути основою для розробки адекватних критеріїв професійного відбору операторів ТЕС.

**Причини помилок оператора БЩК ТЕС за показником «суб'єктивний фактор»**

Типи причин 1	Зміст причини 2
1. Професійні якості	<ul style="list-style-type: none"> <li>— низький рівень професійних знань;</li> <li>— недоліки в розвитку і реалізації професійних умінь і навиків;</li> <li>— відсутність готовності до ухвалення рішень;</li> <li>— відсутність або недостатність професійного досвіду;</li> <li>— невідповідність до використання спеціальних прийомів підтримки працездатності (економічне витрачання сил, самокорегування техніки виконання рухових актів, зосередженість на техніці виконання рухів і на ухваленні оптимальних рішень, включення прийомів самооблізації тощо).</li> </ul>
2. Особистісні особливості	<ul style="list-style-type: none"> <li>- несприятлива спрямованість на професію (професійні інтереси, ідеали, ціннісні орієнтації);</li> <li>— недоліки в розвитку професійно важливих психологічних якостей (швидкість реакцій, особливості сприйняття, уваги, пам'яті, мислення тощо);</li> <li>— низька установка на виконання конкретного завдання (пуск, зупинка, ремонт енергоблока);</li> <li>— несприятливі особливості особистості оператора (нетовариськість, невпевненість, запальність, некоммунікбельність, агресивність тощо);</li> <li>— несприятливі психічні стани (емоційна нестійкість, психічна напруженість, тривожність, стомлення, стрес).</li> </ul>
3. Морально-етичні якості	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостатня морально-етична зрілість (відсутність відчуття відповідальності, обов'язку, патріотизму, моральна нестійкість);</li> <li>— халатність, невиконання своїх обов'язків, свідоме порушення інструкцій, вимог, недбалість тощо;</li> <li>— низька професійна цілеспрямованість.</li> </ul>
4. Фізіологічні особливості	<ul style="list-style-type: none"> <li>- зниження чутливості аналізаторів;</li> <li>— загострення хронічних і розвиток гострих захворювань;</li> <li>— порушення звичного режиму добової життєдіяльності;</li> <li>— несприятливі функціональні стани (запаморочення, вестибулярні порушення, заколисування тощо).</li> </ul>
5. Фізичні особливості	<ul style="list-style-type: none"> <li>- несприятливі антропометричні і біомеханічні особливості оператора;</li> <li>— недоліки в розвитку сили, спритності, швидкості і витривалості.</li> </ul>

Таблиця 2

**Причини помилок оператора БЩК ТЕС за об'єктивним фактором**

Тип причин 1	Зміст причин 2
<p>1. Засоби діяльності (робоче місце):</p> <p>— засоби відображення інформації</p> <p>— органи керування</p>	<p>- нераціональна компоновка приладів; — недоліки кодування інформації.</p> <p>- прилади однакових агрегатів мають різні шкали і оцифрування; — не чітко виділені аварійні табло; — недостатній кут візування і час дії сигналу.</p> <p>- прилади і органи керування розміщені хаотично; — не продумано розміщення найбільш релевантних органів керування, вони ніяк не виділені серед інших (не релевантних); — близько розташовані важливі кнопки і ключі (при натисненні однієї можна випадково натиснути іншу); — невідповідність органів керування антропометричним особливостям людини.</p>
<p>2. Умови діяльності (чинники зовнішнього середовища)</p>	<p>- незадовільні умови мешкання (мікроклімат, освітленість, наявність вібрації, шуму тощо); — внутрішньогрупові конфлікти, психологічна несумісність операторів чергової зміни; — порушення геометричних розмірів елементів робочого місця, досяжності.</p>
<p>3. Зміст діяльності</p>	<p>- надмірне інформаційне навантаження; — оператор віддалений від керованого об'єкта; — різне навантаження органів чуття оператора (в основному на зоровий аналізатор); — надмірно високий темп роботи або монотонія; — у системі керування енергоблоком ТЕС оператор діє в умовах дефіциту часу.</p>
<p>4. Організація діяльності</p>	<p>- не завжди коректне (неоднозначне) формулювання інструкцій, письмових розпоряджень; — недоліки в керуванні і забезпеченні діяльності (невірно запланований термін ремонтно-технічних робіт, може змусити оператора виконувати роботу не за встановленою технологією тощо); — надмірне професійне навантаження протягом дня; — невідповідність періодичності обороту змін фізичним можливостям операторів; — неадекватні програми підготовки операторів БЩК ТЕС; — відсутність якісних тренувальних занять.</p>
<p>5. Суб'єкт діяльності (методи і критерії оцінки стану оператора)</p>	<p>- низька ефективність медичного контролю (експертизи); — практично повна відсутність психологічного контролю; — відсутність розробленої системи професійного відбору.</p>

### ЛІТЕРАТУРА

1. Барабаш В. И. Пути повышения психической надежности оперативного персонала / Барабаш В. И. // Энергетика и электрификация. – 1987. – № 4. – С. 51–53.
2. Бодров В. А. Информационный стресс в операторской деятельности / Бодров В. А., Обознов А. А., Турзин П. С. // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 5. – С. 38–53.
3. Герасимов А. В. Психофизиологические критерии прогноза эффективности профессиональной деятельности на этапе приема в учебно-тренировочный центр / Герасимов А. В. // Физиология человека. – 1993. – Т. 19, № 4. – С. 77–88.
4. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / Гуревич К. М. – М.: Наука, 1970. – 272 с.
5. Дядько Б. П. Аналіз аварійності на об'єктах електроенергетики України / Дядько Б. П., Юрчишин С. В. // Энергетика и Электрификация. – № 8. – 2004. – С. 10–15.
6. Енергетична стратегія України на період до 2030 року: (текст Інтернет-конференції) / Мінпаливенерго та НАН України, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 березня 2006 року № 145-р – Режим доступу: <http://interview.ukrinform.com/conference/main.php>
7. Кальниш В. В. Психофизиологические критерии профессионального отбора оперативного персонала энергопредприятий / Кальниш В. В., Сытник Н. И. // Энергетика и электрификация. – 1987. – № 4. – С. 48–50.
8. Котик М. А. Природа ошибок человека-оператора / Котик М. А., Емельянов А. М. – М.: Транспорт, 1993. – 252 с.
9. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах «человек-техника»: [учеб. пособие] / Ложкин Г. В., Повякель Н. И. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
10. Майдигов Ю. Л. Возрастные изменения работоспособности операторов тепловых электростанций и психофизиологические критерии профессионального отбора: автореф. диссертации на соискание ученой степени кандидата медицинских наук: спец. 14.00.07 / Майдигов Ю. Л. – К., 1990. – 27 с.
11. Максимова О. Ф. Вопросы надежности работы операторов тепловых электростанций в условиях трехсменного графика / Максимова О. Ф. // Психофизиологические основы профессионального отбора. – К.: Наукова думка, 1973. – С. 162–164.
12. Небылицин В. Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления. – В кн.: Инженерная психология / Небылицин В. Д. – М., 1964. – С. 358–367.
13. Сябер Н. А. Применение современных тренажерных технологий для обучения персонала в энергетике Украины / Сябер Н. А., Гуреев В. А. // Энергетика и Электрификация. – 2005. – № 6. – С. 45-50.

14. Чернышев В. Н. Человек в энергетике / Чернышев В. Н., Двинин А. П. – СПб.: Энергоатомиздат. – 1993. – 264 с.

**УДК 159.923.35**

*Боснюк В. Ф., ад'юнкт кафедри прикладної психології НУЦЗУ*

## **ІНТЕЛЕКТ ЯК РЕСУРС ПОВЕДІНКИ РЯТУВАЛЬНИКА В ОВОЛОДІННІ СОБОЮ**

Розглянутий зміст поняття «Інтелектуальний ресурс» і його роль при подоланні стресу. Показаний взаємозв'язок психометричного інтелекту з поведінкою самовладання. Зроблено припущення про перспективність вивчення копінг-поведінки з обліком феномену когнітивних стилів. Підкреслюється роль комплексного вивчення ролі продуктивних і стильових характеристик інтелекту при подоланні важких життєвих ситуацій і стресових подій.

*Ключові слова:* психометричний інтелект, когнітивні стилі, поведінка самовладання, ресурси оволодіння.

Рассмотрено содержание понятия «интеллектуальный ресурс» и его роль при преодолении стресса. Показана взаимосвязь психометрического интеллекта с поведением самообладания. Сделано предположение о перспективности изучения копінг-поведінки с учетом феномену когнитивных стилей. Подчеркивается роль комплексного изучения роли производительных и стилевых характеристик интеллекта при преодолении тяжелых жизненных ситуаций и стрессовых событий.

*Ключевые слова:* психометрический интеллект, когнитивные стили, поведение самообладания, ресурсы овладения.

**Постановка проблеми.** Дослідження індивідуальних психологічних ресурсів подолання стресу відносяться до числа актуальних і перспективних напрямків у психології діяльності і організаційній психології. Це пов'язано з впливом на людину зростаючого числа різноманітних стресогенних факторів, що знижують працездатність людини, загострюють проблеми взаємовідношень з людьми та порушують психологічне благополуччя. Особливу значущість ці проблеми мають для фахівців екстремального профілю професійної діяльності (рятувальників, космонавтів, льотчиків, військовослужбовців, особового складу спецпідрозділів силових структур та ін.) Професійна діяльність цих спеціалістів протікає в особливих умовах, що вимагає від них посиленої витрати ресурсів і пред'являє підвищені вимоги до стресостійкості і адаптивності. Виникає завдання вивчення того, яким чином їм вдається справлятися з високим рівнем стресу та які психологічні ресурси вони застосовують для цього, тому що, як показує практика, не всі справляються з ситуаціями ризику і загрози.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розгляд літературних джерел [2; 4; 7; 10; 15; 16; 19] показав, що при вивченні поведінки оволодіння собою широкого поширення набув ресурсний підхід. Він робить акцент на



«розподілення ресурсів», який пояснює той факт, що деяким людям вдається зберігати психологічне здоров'я і адаптуватися, не дивлячись на різні життєві обставини [4]. Ресурси можуть людиною використовуватися (актуалізуватися), а можуть залишатися в потенційному стані. Проблема ресурсного підходу заключається в тому, що поки що залишається не до кінця вивчений механізм «включення» тих або інших ресурсів: чому одні ресурси людиною використовуються, а інші залишаються незатребуваними; які суб'єктивні і об'єктивні фактори змушують «працювати» той чи інший ресурс.

Припускається, що на ранніх стадіях стресу люди намагаються боротися зі стресорами шляхом інтенсивного використання особистісних ресурсів. Якщо ресурсів недостатньо для подолання стрес-факторів, то люди стають збудженими, тривожними і фрустрованими.

Індикаторами наявності ресурсів можуть бути показники як зовнішньої успішності діяльності, так і настроїв, задоволеність працею, оптимістичний погляд в майбутнє, позитивне відношення як до себе, так і до оточуючих.

Інтерес представляють зарубіжні дослідження ресурсів поведінки опанування, які відображають, за рахунок чого людина опановує стрес і/або долає його (S. E. Hobfoll, B. Matheny, D. W. Aycock, A. Antonovsky, C. J. Holahan, R. H. Moos, D. Navon, P. Wong та інші).

У вітчизняній та російській психології поки що не склалось єдиної концепції ресурсів. Ресурси включаються в опис стратегій життя (К. А. Абульханова, Л.І. Анциферова, О. О. Кроник), розуміються як можливості і засоби подолання стресу (В. О. Бодров), як аспект саморегуляції, регуляції діяльності і поведінки (Т. Л. Крюкова, Л.І. Дементій, А. Н. Дьомін, К. Ю. Кожевникова, Л. Г. Дикая та інші.) В якості ресурсів розглядають когнітивні здібності як засіб переробки інформації (В. О. Бодров), особистісні риси і здібності (Ю. В. Постіякова, С. А. Хазова, М. С. Замишляєва та інші), соціальні групи, до яких відноситься особистість і відношення в них (Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровська, О. Б. Подобіна, Н. О. Белорукова, Т. В. Гущина, Є. В. Куфтяк та інші).

Тільки поодинокі роботи зазначених авторів присвячені вивченню ролі інтелекту в копінг-поведінці. А дослідження, в яких розглядали б дану проблему на прикладі рятувальників, взагалі відсутні.

Недостатня ясність щодо ролі інтелектуальної сфери в поведінці опанування рятувальника обумовлює актуальність дослідження, тому що вплив інтелектуального ресурсу на процес подолання стресу, на нашу думку, буде особливо важливим. Рятувальник, прибувши в епіцентр екстремальної ситуації, постійно попадає в нову, нестандартну, складну ситуацію, наслідок якої важко передбачити. І в цих умовах роль інтелектуального фактора буде проявлятися особливо яскраво, оскільки саме в цих умовах потрібне залучення великого об'єму інформації, здійснення глибинної і в той же час швидкої її переробки, вибір з великої кількості альтернативних рішень раціональної моделі поведінки.

Вирішення питання про залежність індивідуального інтелектуального ресурсу рятувальника від вибору ним стратегій опанування себе, дозволить розширити і поглибити наші знання про значення інтелектуальної сфери в регуляції поведінки самовладання.

**Метою** даної статті є проведення теоретичного аналізу літератури, яка присвячена дослідженням когнітивних стилів як факторів регуляції психічної діяльності, а також ролі психометричного інтелекту в контексті сучасних уявлень про поведінку самовладання.

**Виклад основного матеріалу.** Протидія стресу визначається наявністю індивідуальних ресурсів (копінг-ресурсів) для реалізації цього процесу, а також типів використовуваних стратегій поведінки (копінг-стратегій) і дій конкретної людини в стресових ситуаціях. Тобто поведінку самовладання розглядають як результат взаємодії копінг-стратегій і копінг-ресурсів.

Під поведінкою опанування розуміють сукупність когнітивних, емоційних і поведінкових реакцій особистості, направлених на досягнення адаптації до життєвих подій і стресових ситуацій.

Поняття «стратегія» відносно до процесу подолання стресу характеризує певні способи поведінки людини в стресових ситуаціях на основі аналізу ознак розвитку стресу.

А під ресурсом поведінки самовладання мають на увазі всі ті психічні чинники, які дозволяють достатньо ефективно справлятися з життєвими труднощами.

Разом з тим слід відмітити домінування в дослідженні копінгу його когнітивної трактовки, яка передбачає певні інтелектуальні дії, а саме: роздуми над проблемою, аналіз і обдумування способів її вирішення, пошук нової інформації і так далі. Все це дозволяє людині передбачити можливі труднощі, максимізувати власні ресурси і шанси на успіх. Когнітивна оцінка дозволяє критично оцінити свою поведінку в тих або інших умовах, вносити зміни відповідно до змінних умов, прогнозувати вірогідний підсумок подій. Тобто копінг-поведінка передбачає розумову активність і, як наслідок, наявність певного рівня інтелектуальних ресурсів. На користь даного припущення В. О. Бодров [4] говорить, що в процесі психічної регуляції поведінки щодо подолання стресу ведучим функціональним блоком є прийняття рішення про вибір конкретної копінг-стратегії на основі попередньої позитивної оцінки її реалізації.

С. А. Хазова [10] у своїй роботі зазначає, що Б. Г. Ананьєв відносив інтелект до основних ресурсів особистості, а К. А. Абульханова стверджує, що саме «через роботу розуму, який розширює звужений простір життя», опанування сприяє збереженню, укріпленню здоров'я та досягнення психологічного благополуччя особистістю.

П. Вонг [19] розробив модель ресурсів і їх відповідність вимогам ефективного подолання стресу, у якій інтелект виступає одним із основних, що допомагає долати стрес.

Жан Піаже [9] в своїх роботах наголошував на думці про те, що інтелект виступає механізмом глобальної адаптації людини до змін у зовнішньому середовищі, оскільки він оснований на універсальних словесно-логічних операціях, тобто є ядром ресурсів людини.

Були проведені й експериментальні дослідження взаємозв'язку інтелекту і поведінки самовладання. В них мова йшла про психометричний інтелект.

Так, І. М. Нікольською і Р. М. Грановською [8] було проведене дослідження залежності вибору копінг-стратегії від особистісних властивостей дітей молодшого шкільного віку. Було встановлено, що діти з низьким рівнем інтелекту частіше використовують соціально несхвалювані стратегії афективного характеру. Вони мають низький самоконтроль, схильні до ризику, недобросовісні, відчувають напруження, збуджені, часто сумують і плачуть.

В іншому дослідженні [17] серед предикторів поведінки оволодіння собою дівчаток-підлітків названі позитивна самооцінка і високий рівень інтелекту. Для хлопчиків домінуючу роль грає прийняття групою однолітків, причому вплив цього чинника такий великий, що навіть у високоінтелектуальних підлітків неприйняття ровесниками знижує адаптивні можливості і рівень опанування з важкими ситуаціями.

А. Е. Фреденбург і Р. Левіс [15] вияснили, що австралійські обдаровані старшокласники з високим рівнем інтелекту при виборі стратегій самовладання частіше за все орієнтуються на вирішення проблеми, досягнення високих результатів, на активний відпочинок і пасивне відволікання. Вони зазначають, що обдаровані, як правило, не відчувають себе безпорадними.

А. Анастасі [3], роблячи посилання на дослідження багатьох авторів, говорить про те, що у дітей з високим рівнем інтелекту можуть виникати специфічні проблеми з адаптацією. При цьому вона відмічає, що діти, які швидко розвиваються в інтелектуальному плані, частіше використовують механізми подолання складнощів, а ті, що повільно розвиваються, – механізми психологічного захисту.

М. К. Акімова і С. Ю. Семенов [1], досліджуючи стилі захисно-копінгової поведінки у залежних і незалежних від психоактивних речовин підлітків, сформулювали один із висновків, що практичне мислення як показник інтелектуального розвитку представляє собою ресурс подолання несприятливих обставин і сприяє використанню конструктивних стилів поведінки, при яких великої значимості набувають стратегії опанування, а не механізми психологічного захисту.

Ю. В. Кузнецова [7] в своїй роботі приходять до висновку, що отримані нею дані не дозволяють розглядати інтелект як достатньо достовірний предиктор вибору стратегій опанування. Його можна віднести тільки до ресурсів, що знижує в певній мірі ризик неопанування.

Словенськими психологами були зроблені висновки про неоднозначну роль інтелекту в опануванні. Високий рівень опанування корелює у дівчат з високим IQ, а у хлопців – із середнім (за тестом P. Rican) [17].

Отже, в більшості робіт, здійснених в рамках психометричного підходу, який трактує інтелект як рису, що проявляється в ситуації розв'язання тестових завдань, спроби знайти зв'язки між «рівнем інтелекту» і різноманітними психологічними перемінними, в тому числі як показано і поведінкою опанування, привели до цікавих висновків: показник IQ показує слабкі зв'язки з набором особистісних рис і особливостей поведінки (включаючи констатацію відсутності будь-яких зв'язків), а це суперечить теоретичним дослідженням, зазначеним вище.

Тому, напевне, визначення інтелекту як когнітивної здібності, що забезпечує переробку інформації, не вичерпує його природи. Слід говорити ще про одну властивість інтелекту, а – саме визначення його як контролюючої здібності, при якій на перший план виходить регулююча функція. Одним із перших цей аспект інтелекту описав Л. Терстоун, який визначив інтелект як здібність контролювати (гальмувати) актуальну потребу. Пізніше ця ідея знайшла свій розвиток в «триархічній теорії інтелекту» Р. Стернберга, який визначав інтелект як фактор «ментального самоуправління».

І, як результат, вслід за М. О. Холодною ми згодні з положенням, що питання про природу інтелекту вимагає принципового переформулювання. Відповідати потрібно не на питання: «Що є інтелектом?» (з подальшим перерахуванням його властивостей), а на питання: «Що є інтелект як психічний носій своїх властивостей?» [13].

Такий ракурс розгляду проблеми дозволяє припустити, що інтелект як реальне психічне утворення – це, насамперед, ті події, які відбуваються "у середині" індивідуального ментального досвіду як в ході його формування, так і з погляду ефектів його впливу на характеристики актуальної інтелектуальної діяльності.

В рамках даного підходу, який розробила М. О. Холодна, інтелект розглядається як форма організації ментального досвіду (когнітивного, метакогнітивного, інтенціонального). Відповідно в центрі уваги стає такий компонент метакогнітивного досвіду, як мимовільний інтелектуальний контроль. Його основне призначення – визначати, де, коли і як використовуватимуться наявні індивідуальні інтелектуальні ресурси.

Мимовільний інтелектуальний контроль – це ментальна структура в складі метакогнітивного досвіду, що забезпечує оперативну регуляцію процесу переробки інформації на субсвідомленому рівні. Дія цього контролю проявляється в об'ємі ментального сканування, гальмуванні імпульсивності в процесі пошуку рішення, особливостях структурування ментальних репрезентацій ситуації, підключенні до процесів переробки інформації категоріального апарату, імпліцитного навчання і т. д. Індикатором сформованості мимовільного контролю виступають показники когнітивних стилів [12].

Під когнітивним стилем розуміють стійку характеристику індивідуальності, індивідуально-своєрідний спосіб переробки інформації. Він впливає на спосіб сприйняття, структурування, категоризації, розуміння та інтерпретації того, що відбувається. Тому він має безпосереднє відношення до інтелектуальної діяльності людини і може проявлятися в достатньо широкому спектрі пізнавальних задач, визначаючи стратегію їх вирішення.

Вплив когнітивно-стильових характеристик пізнавальної сфери на життєдіяльність конкретної особистості давно уже не викликає сумнівів у дослідників. Так, на думку Уіткіна і Гуднау, полезалежні особи, які в цілому в більшій мірі покладаються на зовнішні фактори, і як результат цього – більш соціально-орієнтовані. В психотравмуючих ситуаціях для них характерне використання механізмів психологічного захисту, пов'язаних з неприйняттям негативного досвіду (витіснення, заперечення, негативізм), тоді як полenezалежні використовують захисти, які передбачають активну переробку пізнавального досвіду (ізоляцію, інтелектуалізацію, проекцію) [10]. Фактично базова відмінність між полenezалежними і полenezалежними суб'єктами полягає в особливостях їх інформаційно-пошукових стратегій: полenezалежні використовують іншу людину як засіб вирішення проблемних ситуацій, тоді як полenezалежні суб'єкти опираються на свій власний досвід, надаючи перевагу самотійному аналізу ситуації і прийняттю рішення.

Особи з ригідним пізнавальним контролем оцінюють себе як збудливі, чутливі і лабільні, вони менш завадостійкі. Вони демонструють менше терпіння в проблемній ситуації, що виникає в ході виконання діяльності. Іншими словами, ригідні особи менше схильні попередньо обдумувати свої дії і орієнтуватися на попередній збір інформації при прийнятті рішення.

Імпульсивні особи в силу високої тривожності, сензитивності, уразливості при стресі ригідні і стереотипні, не схильні до гумору, мають сумніви відносно своєї здатності вирішувати негаразди. Рефлексивні, навпаки, розсудливі, спокійні, частіше демонструють компетентність, раціональні, незалежні і енергійні при вирішенні проблем.

Тому ми вважаємо, що, вивчаючи інтелект як ресурс поведінки самовладання, потрібно враховувати не тільки показники психометричного інтелекту, але й результати основних когнітивних стилів (полenezалежність/полenezалежність, ригідність/гнучкість та імпульсивність/рефлексивність). І тут ми згодні з М. А. Холодною [11] в визначенні інтелектуальних ресурсів як сукупності міри інтелектуальних здібностей і метакогнітивної здібності індивідуальних когнітивних стилів.

Нами була помічена невелика кількість робіт з даного напрямку. Варто звернути увагу на дослідження О. А. Алексапольського [2], який вивчав зв'язки стильових і рівневих властивостей інтелекту зі стратегіями поведінки оволодіння собою на вибірці студентів. Проте, нам здається, перспективним є вивчення особливостей копінг-поведінки саме дорослих людей, тому

що в юності, особливо в ранній, на думку ряду авторів, поведінка самовладання є новоутворенням [6; 14; 18], а це робить її дещо суперечливою.

Ним було встановлено, що в умовах юнацького віку особи з максимальними показниками інтелектуального ресурсу (в термінах полнезалежності і високого рівня психометричного інтелекту) переважно використовують «непродуктивний» стиль самовладання. Особи з мінімальними показниками інтелектуального ресурсу (в термінах полезалежності і низького рівня психометричного інтелекту) частіше використовують механізми психологічного захисту – витіснення, регресія, заміщення, в меншій мірі звертаючись до стратегій опанування.

Об'єднання показників стильових і рівневих властивостей інтелекту в рамках перемінної «інтелектуальний ресурс» дозволило показати дію мимовільного інтелектуального контролю. О. А. Алексапольським було сформульовано положення про те, що ефективна поведінка опанування відрізняється ознакою мобільності, тобто можливістю варіювання стратегій оволодіння собою в залежності від інтерпретації суб'єктом тяжкої життєвої ситуації (і ці можливості вищі в осіб з більш високими показниками інтелектуальної продуктивності). У свою чергу, мобільність і варіативність поведінки опанування обумовлені сформованістю механізму мимовільного інтелектуального контролю, який є одним з найважливіших ресурсів оволодіння собою. В підсумку був зроблений висновок, що особливості інтелектуальної сфери суб'єкта, а саме стильові і рівневі властивості інтелекту, виступають ключовими факторами поведінки опанування.

**Висновки.** Ресурсний підхід до поведінки самовладання дозволяє говорити про фактори, які впливають на вибір суб'єктом стратегій оволодіння собою. Одним із них виступає інтелект як універсальний механізм адаптації до змінного зовнішнього середовища. Проте існуючі на даний момент дослідження не дозволяють однозначно відповісти на запитання про ступінь впливу інтелектуальної сфери на копінг-поведінку. Роботи вчених в руслі психометричного підходу до інтелекту констатують неоднорідність зв'язків між даними перемінними. Це пояснюється тим, що розгляд інтелекту як когнітивної здібності в межах даного напрямку не покриває всю сферу його сутності. Реальні інтелектуальні можливості індивіда залежать ще й від стильових характеристик інтелектуальної діяльності. Проте роль когнітивних стилів у процесі подолання життєвих проблем і стресових ситуацій вимагає подальшого аналізу й уточнення через надзвичайно нечислені дослідження. Дане питання є перспективним і актуальним. Необхідні дослідження комплексного вивчення впливу інтелектуального ресурсу на поведінку опанування, у яких інтелектуальний ресурс буде розглядатися як сукупність міри сформованості продуктивних (психометричного інтелекту) і стильових властивостей інтелекту (когнітивних стилів).

### ЛІТЕРАТУРА

1. Акимова М. К., Семёнов С. Ю. Стили защитно-совладающего поведения у зависимых и не зависимых от психоактивных веществ подростков / М. К. Акимова, С. Ю. Семёнов // Вопросы психологии. – 2008. – № 4. – С. 54–63.
2. Алексапольский А. А. Стилиевые и уровневые свойства интеллекта как факторы соладающего поведения: Дис. ... канд. психол. наук. / Алексапольский А. А. – М., 2008. – 184 с.
3. Анастаси А. Дифференциальная психология / А. Анастаси. — М.: Апрель-Пресс, 2001. — 745 с.
4. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, – 2006. – 528 с.
5. Крюкова Т. Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения / Т. Л. Крюкова. // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 1. – С. 3–15.
6. Крюкова Т. Л. Кому и когда нужен «копинг»: роль совладения в социальном поведении / Т. Л. Крюкова // Социальная психология. Теория. Эксперимент, Практика. Материалы Международного симпозиума / Отв. ред. В. В. Козлов. – Ярославль. – 2000. – Т. 2. – С. 18–20.
7. Кузнецова Ю. В. Интеллект как предиктор и ресурс совладающего поведения студентов: квалиф. работа. – Кострома, 2005. – 105 с.
8. Никольская И. М., Грановская Р. М. Психологическая защита у детей / И. М. Никольская, Р. М. Грановская. – СПб.: Речь, 2000. – 507 с.
9. Пиаже Ж. Психология интеллекта / Ж. Пиаже. – М.: Наука, 1969. – 371 с.
10. Хазова С. А. Роль когнитивных факторов в совладании с жизненными трудностями / С. А. Хазова // Совладающее поведение. Современное состояние и перспективы / [ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко]. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – С. 274–289.
11. Холодная М. А. Когнитивные стили: О природе индивидуального ума: [учебное пособие] / М. А. Холодная. – М.: ПЕРСЭ, 2002. – 382 с.
12. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума / М. А. Холодная. – СПб.: Питер, 2004. – 385 с.: ил. — (Серия «Мастера психологии»)
13. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования / М. А. Холодная – СПб.: Питер, 2002. – 364 с.
14. Frydenberg, E. Adolescent Coping. Theoretical and Research Perspectives. Ruothledge. L. — N. Y., 1997.
15. Frydenberg E., Lewis R. Adolescent Coping: the different ways in which boys and girls cope // Journal of Adolescence. 1991. V. 14. P. 119–131.

16. Hobfall S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1988. V. 44. № 2. P. 513-524.
17. Medvedova L. Adaptive coping with stress and gender differences in early adolescence // Research Institute for Child. 1987.
18. Vailland G. Adaptation to Life. Boston, Mass.: Little Braun, 1977.
19. Wong P. T. Effective management of life stress: The resource-congruence model // Stress medicine. 1993. V. 9. № 3. P. 51-60.

**УДК 159.944.4: 378.22**

*Бочарова С. П., д. психол. н., професор, завідувачий кафедрою загальної та інженерної психології УІПА;*

*Данилишина С.І., аспірантка кафедри загальної та інженерної психології УІПА*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО – ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У СИСТЕМІ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ**

Стаття присвячена проблемі підготовки фахівців екстремального профілю діяльності. Здійснений теоретичний аналіз підходів визначення психологічних особливостей, доріг і засобів професійного розвитку фахівців екстремальних професій.

*Ключові слова:* екстремальні умови діяльності, проблемні ситуативні завдання, професійна орієнтація, професійна підготовка, психотехнології.

Статья посвящена проблеме подготовки специалистов экстремального профиля деятельности. Осуществлен теоретический анализ подходов определения психологических особенностей, путей и средств профессионального развития специалистов экстремальных профессий.

*Ключевые слова:* экстремальные условия деятельности, проблемные ситуативные задания, профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, психотехнологии.

**Постановка проблеми.** Питання безпеки, збереження життя і здоров'я людей під час професійної діяльності завжди знаходилися в центрі уваги психології. У зв'язку зі змінами умов життя збільшується кількість спеціалізованих служб порятунку та ризикованих видів професій (пожежні, військові, рятувальники, охоронці, працівники правоохоронних органів та ін.).

Діяльність в екстремальних умовах передбачає високі вимоги до представників ризиконебезпечних професій. Такі люди повинні вміти постійно контролювати свій стан, бути готовими до швидкого прийняття рішень, адекватно оцінювати ситуацію, а також бути здатними віддати своє життя в разі крайньої необхідності. Все це потребує значних психічних зусиль і психологічної стійкості.

Для надання допомоги таким людям нагального вивчення потребують психічні зміни в структурі особистості, що відбулися в результаті перебування в екстремальних умовах. На разі дана проблематика розглядається в рамках медичної, екстремальної та кризової психології тощо.



**Метою статті** є окреслення професійно-психологічних особливостей підготовки у системі навчання фахівців екстремальних професій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Робота в екстремальних умовах передбачає підвищений фактор ризику, дефіцит інформації і часу на обміркування, необхідність прийняття адекватного рішення, високу відповідальність за виконання завдання, наявність неочікуваних перепон. Це все висуває підвищені вимоги до стану психічного здоров'я особистості. Сильні емоційні й фізичні навантаження створюють передумови до виникнення у представників ризикованих професій психічних, соматичних розладів, а також суїцидальної поведінки. В таких екстремальних умовах роботи важливими чинниками є стресостійкість та адаптивність особистості, за відсутності яких можливе емоційне вигорання. Слід відмітити також і схильність до самопожертви у представників ризикованих професій, яка зумовлена альтруізмом [5].

Саме поняття „екстремальний” (від лат. *extremum* – крайній) використовують для об'єднання понять як максимуму, так і мінімуму. Екстремальні умови можуть створюватися не лише максимізацією (зверхдією), але й мінімізацією (дефіцитом) діючих факторів [7]. В обох випадках це призводить до подібних результатів.

Проблемами екстремального способу життя та екстремальними видами діяльності займається відносно молода галузь психології, яку визначають по-різному, – *психологія діяльності в екстремальних умовах, психологія праці в особливих умовах, екстремальна психологія та екстремальна психопедагогіка*. Сучасний стан вивченості кризової психології на даний момент є недостатньо дослідженим; існує потреба подальшої розробки питань, пов'язаних з діяльністю фахівців ризиконебезпечних професій.

*Психологія діяльності в особливих умовах* — одна із галузей психології, яка вивчає психологічні закономірності змін і відновлювання психічної діяльності:

- особистості в умовах, що є екстремальними за своїм характером, пов'язані з дією стресових чинників підвищеної інтенсивності та несуть у собі, головним чином, безпосередню небезпеку для життя та здоров'я її суб'єкта, пов'язані з безпосереднім ризиком чи загрозою для його життя та здоров'я під час і після виконання професійних обов'язків;

- інших осіб, що постраждали внаслідок дії зазначених чинників;
- пов'язані з цим аспекти психодіагностики, психотерапії, психокорекції, реабілітації та психопрофілактики [6].

За інтегральними оцінками, до таких категорії осіб можна віднести пожежників і рятувальників, співробітників правоохоронних, спеціалізованих органів, військовослужбовців, космонавтів, пілотів, моряків, охоронців, шахтарів, водіїв, спортсменів, працівників АЕС тощо, а також інших осіб, що стали жертвами подій, пов'язаних зі специфікою професійної діяльності за-

значених категорій фахівців (ліквідація наслідків стихійного лиха, природних катаклізмів, боротьба з організованою злочинністю, корупцією, тероризмом, оперативно-розшукова діяльність, виконання миротворчої місії в інших країнах тощо).

**Виклад основного матеріалу.** Об'єктом дослідження проектування психології діяльності в особливих умовах є факти й закономірності формування, функціонування суб'єктів діяльності (індивідуальних, групових) у різноманітних умовах середовища. При цьому середовище також розуміється широко (як таке, що містить предметні, соціально-психологічні, психофізіологічні, організаційні, гігієнічні, естетичні складові, чинники безпеки діяльності тощо). У свою чергу діяльність в особливих умовах охоплює такі окремі її види, як спілкування, гра, навчання та власне оперативно-службова та службово-бойова діяльність.

Змістом психології діяльності в особливих умовах є дослідження і/або проектування процесів, що характеризують суб'єкта діяльності (індивідуального, групового) у відповідних (таких, що враховуються чи проектуються) середовищах перебування (проектування, програмування, управління цією діяльністю) [6].

Робота в екстремальних умовах передбачає постійну загрозу для життя. В таких ситуаціях досить чітко проявляються стійкі риси особистості, її установки. Однак роль морально-психологічного фактора і професійної підготовки під час роботи людини в стресових ситуаціях не слід переоцінювати. Варто чітко уявляти, що навантаження, яке впливає на психіку людини при загрозі життю – це перш за все навантаження на її нервову систему. Властивості ж нервової системи у кожної людини індивідуальні, а отже і навантаження по-різному впливає на працездатність різних людей. У деяких людей, в момент, коли критична ситуація ставить високі вимоги до діяльності, настає етап психічної нестійкості [2].

Також постійна загроза для життя, що обумовлена підвищеним фактором ризику загинути в результаті нещасного випадку, аварії або катастрофи, може викликати різні специфічні психічні реакції особистості – від стану тривожності до розвитку різноманітних психічних розладів.

Робота в екстремальних умовах призводить до переживань кризових станів суб'єкта. Причиною таких станів є професійне вигорання, яке призводить до стресів і також неможливості адаптування до нових умов праці. Представники ж ризикованих професій є однією з категорій людей, яка схильна до переживання кризових станів. Як правило, професійна криза проявляється: в емоційному виснаженні, цинічній оцінці та відношенні до праці і її результатів, а також недостатності відчуттів власних досягнень.

Поведінка людини в екстремальних умовах, а також наслідки, які спричинені такими умовами на особистість, – все це належить до кола перспективних питань кризової та екстремальної психології. Окрім цього, залишаються

відкритими проблеми дослідження, діагностики, а також корекції психічних порушень особистості, яка перебувала (або постійно перебуває) в екстремальних умовах існування, збереження психічного здоров'я фахівців екстремального профілю діяльності.

Ю. Александровський зазначає, що можливість виникнення і характер психогенних порушень, їх частота, вираженість і динаміка залежать від багатьох факторів: характеристики екстремальної ситуації, готовності людей до діяльності в несприятливих умовах, наявності наочних прикладів подолання труднощів [1].

За даними Б. Петрикова та Л. Петрикової, рівні розповсюдження і темпи „накопичення” хворих невротами та іншими видами психогеній продовжують зростати. Вони це пов'язують зі стрімкими змінами в житті людей та швидкими темпами розвитку технологій [6].

Дослідники В. Будза та Є. Антохін наголошують, що проведені дослідження, які розглядають невротизм з позиції біопсихосоціальної моделі, вказують на збільшення захворюваності на невротизм серед населення. Вчені пов'язують цей факт зі „стресами соціальних змін”, під якими розуміють дистрес, обумовлений радикальними і масштабними змінами в житті суспільства [6].

І. Малкіна-Пих класифікує екстремальні (надзвичайні) ситуації за наступними ознаками:

- за ступенем неочікуваності (непрогнозовані та прогнозовані);
- за швидкістю розповсюдження (надзвичайна ситуація може мати вибуховий, стрімкий, помірний, плавний характер розповсюдження, і такий, що швидко поширюється);
- за масштабом розповсюдження (локальні, місцеві, територіальні, регіональні, федеральні, трансграничні);
- за тривалістю дії (можуть носити короткотривалий характер або ж мати довготривалу дію);
- за характером впливу (навмисні та ненавмисні) [3].

В. Лебедев у свої працях наголошує, що загроза для життя в екстремальних умовах діяльності певним чином впливає на психічний стан особистості. Він стверджує, що більшість представників ризиконебезпечних професій в умовах серйозного ризику відчують стеничні емоції, а також проявляють мужність та героїзм під час виконання службових доручень [2].

Г. Нікіфоров класифікує умови діяльності за ступенем нервово-психічної напруги. Найменший рівень напруги властивий звичним умовам діяльності. Високий же рівень напруги характерний для екстремальних умов діяльності, так як саме в таких умовах на людину діє цілий ряд негативних чинників зовнішнього середовища [4].

Робота в екстремальних умовах висуває особливі вимоги до працівників. Це пов'язане з наступними умовами діяльності: робота із загрозою для

життя; висока відповідальність за прийняті рішення; виконання ускладнених функцій; збільшення темпу діяльності; дефіцит часу на виконання очікуваних дій; переробка великих об'ємів і потоків інформації; ускладнені фактори робітничого середовища; монотонність роботи в умовах очікування сигналу до екстремальної діяльності тощо [7].

На спеціалістів екстремальних професій діє ряд факторів, кожен з яких чинить специфічний вплив на діяльність і поведінку особистості. Однак, існують загальні закономірності діяльності, що відбуваються в екстремальних умовах.

Під час роботи в екстремальних умовах відмічається три види психічної напруги – емоційна, неемоційна та змішана. Емоційна напруга виникає під дією емоціогенних факторів, що викликають почуття тривоги, страху, ризику для життя тощо. Неемоційна напруга виникає в умовах з підвищеними вимогами до розумових ресурсів і рухового апарату. Змішана емоційна напруга характеризується різною „питомою вагою” емоційного компонента в загальній структурі напруги і буває найбільш характерною для різних видів діяльності в екстремальних умовах.

Емоційні умови праці викликають коливання працездатності людини або її спад, особливо при сильній емоційній нарузі. В деяких випадках відбувається втрата трудових навичок.

Колівання працездатності залежить від індивідуальних особливостей особистості, перш за все від властивостей нервової системи. Емоційна стійкість і надійність роботи підвищується, якщо людина наперед ознайомена із особливостями діяльності, що на неї чекає. З іншого боку, до екстремальних умов діяльності можна звикнути і це відомо представникам ризиконебезпечних професій.

Велике значення під час роботи в екстремальних умовах відіграють моральні, вольові та інші характеристики особистості, особливо розвиток почуття відповідальності. Для оцінки цієї якості, останнім часом у психології використовується термін „надійність особистості” [4].

Робота в екстремальних умовах передбачає постійну загрозу життю. В таких ситуаціях досить чітко проявляються стійкі риси особистості, її установки. Однак роль морально-психологічного фактора і професійної підготовки під час роботи людини в стресових ситуаціях не слід переоцінювати. Варто чітко уявляти, що навантаження, яке впливає на психіку людини при загрозі життю – це перш за все навантаження на її нервову систему. Властивості ж нервової системи у кожної людини індивідуальні, а, отже, і навантаження по-різному впливає на працездатність різних людей. У деяких людей в момент, коли критична ситуація ставить високі вимоги до діяльності, настає етап психічної нестійкості.

Якісне навчання і професійно-психологічна підготовка фахівців екстремальних видів діяльності забезпечується дотриманням низки дидактичних принципів та застосуванням спеціальних форм і методів, що відображають

специфіку конкретної екстремальної професії. Психологічними засобами розвитку фахівців ризиконебезпечних професій є психотренінг, психотерапія, психокорекція. Проте на сьогодні для особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних видів діяльності недостатньо використовуються сучасні інноваційні технології.

Психологічний тренінг визначено як інтегровану, універсальну систему цілеспрямованого психологічного тренування й розвитку людини відповідно до потреб і цілей її особистості та діяльності [9]. Інтенсивний розвиток людини і групи під час тренінгу відбувається за рахунок прояву групових феноменів, використання спеціальних процедур, методів, тренерських технік тощо, які по суті є маніпулятивними, забезпечують трансляцію тренінгових конструктів та створюють своєрідне психологічне середовище для розширення самосвідомості людини, активізації її творчого потенціалу та позитивної особистісної трансформації.

Цілеспрямований вплив на психіку особистості під час тренінгу, який активізує інтелектуальні, комунікативні, емоційно-вольові та мотиваційні потенціали людини, зумовлений прогресивною транспсихічною маніпуляцією. Саме цей феномен лежить в основі буття і взаємодії особистості у тренінгу, уможливорює здійснення рефлексії минулого і моделювання майбутнього, дає поштовх для розвитку людини і групи [9]. Сутність механізму прогресивної транспсихічної маніпуляції в тренінгу полягає в тому, що під час тренінгу учасники під впливом прогресивних маніпуляцій отримують певний чуттєво-практичний досвід, відбувається їх психологічна трансформація, що викликає особистісний і професійний розвиток, який може продовжуватися за межами тренінгового середовища.

Завдяки численним різновидам тренінгу, арсеналу його методів, прийомів і засобів, а також вагомих позитивним результатам, що одержують люди й організації від тренінгів, останні все більше використовуються в різноманітних галузях життя суспільства та у психологічній практиці зокрема.

**Висновки.** Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є дослідження психодіагностичних засобів і критеріїв ефективності особистісно-професійного розвитку фахівців, проблем стандартизації корекційно-розвивальних програм спеціалістів екстремальних видів діяльності, здійснення їх цілеспрямованої психологічної підготовки. Зокрема, важливим є впровадження тренінгових форм роботи серед представників ризиконебезпечних професій з метою оптимізації їхнього психологічного здоров'я, а також вміння адаптуватися до складних екстремальних умов фахової діяльності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Александровский Ю. А. Психогении в экстремальных условиях / Ю. А. Александровский, О. С. Лобастов, Л. И. Спивак, Б. П. Щукин. – М.: Медицина, 1991. – 470 с.

2. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.
3. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2008. – 928с.
4. Психология здоровья: учебник для вузов / Г. С. Никифоров. – СПб.: Питер, 2003. – 607 с.: ил.
5. Психология экстремальных ситуаций / В. В. Рубцов, С. Б. Малых. – 2-е изд., стер. – М.: Психологический ин-т РАО, 2008. – 304 с.
6. Психология экстремальных ситуаций: [хрестоматия] / А. Е. Тарас, К. В. Сельченко. – М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2002. – 480 с.
7. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 276 с.
8. Шапарь В. Б. Психология кризисных ситуаций / В. Б. Шапарь. – Ростов на Дону.: Феникс, 2008. – 452 с.
9. [http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Pekp/index.html](http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/Pekp/index.html)

**УДК 159.(075)**

*Віденєєв І. О., к. психол. н., доцент, професор кафедри загальної психології та педагогіки Харківського національного університету внутрішніх справ;  
Афанасьєва Н.Є., к. психол. н., доцент, доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ*

## **ОСОБИСТІСНІ ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС**

Стаття присвячена проблемі професійної деформації серед працівників ОВС. Проаналізовані відмінності особливостей прояву індивідуально-психологічних рис як передумов професійної деформації у працівників ОВС з різним стажем роботи.

*Ключові слова:* професійна деформація, індивідуально-психологічні особливості особистості.

Статья посвящена проблеме профессиональной деформации среди работников ОВД. Проанализированные отличия особенностей проявления индивидуально психологических черт как предпосылок профессиональной деформации у работников ОВД с разным стажем работы.

*Ключевые слова:* профессиональная деформация, индивидуально психологические особенности личности.

**Постановка проблеми.** Питання, що стосуються взаємного впливу професійної діяльності і особистісних особливостей фахівця, протягом декількох десятиліть привертала увагу представників різних галузей науки, зокрема психологів. Питанням, що займає особливе місце, проблема професійної деформації фахівця, в даному випадку — співробітника міліції.

Згідно з класифікації професій за Е. А. Клімовим (1996), професійна діяльність співробітників міліції відноситься до типу «людина – людина». Представники цього типу професій, як відзначає автор, мають справу з соціальними системами, співтовариствами і людьми різного віку.

В той же час службова діяльність в підрозділах міліції має і свої відмінні характеристики. Так, виконання функціональних обов'язків пов'язане з підвищеною відповідальністю співробітників за свої дії. Несення служби нерідко відбувається в ситуаціях з непередбачуваним результатом, характеризується недостатньою визначеністю ролевих функцій, психічними і фізичними перевантаженнями, необхідністю спілкуватися з найрізноманітнішим контингентом громадян і вимагає від співробітника рішучих дій і здатності йти на ризик. Ці специфічні особливості професійної діяльності роблять значний вплив на особистісні характеристики її представників і можуть призводити до розвитку у співробітників міліції явища професійної деформації.

Наслідком розвитку даного феномена можуть бути такі поведінкові прояви співробітників, які спричиняють за собою небажані оцінки тих, що оточують, і не співпадають з професійною етикою.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У науковій літературі подібні факти нерідко відносять до проявів професійної деформації. Серед цих проявів називають не тільки протиправні дії співробітників міліції і порушення ними дисципліни, але і деякі особистісні зміни, такі як, наприклад, розвиток жорстких професійних стереотипів і перенесення професійної ролі в сферу позаслужбових стосунків. Розвиток проявів даного феномена пояснюють дією різноманітних причин, пов'язаних не тільки із специфікою службової діяльності, але і з недостатнім рівнем професійних умінь і навиків, особливостями процесу соціалізації та іншими чинниками [1].

У зв'язку з цим в документах, що відображають основні напрями роботи з кадрами ОВС, підкреслюється необхідність заходів щодо здійснення психологічного забезпечення діяльності співробітників і проведення виховної роботи з особовим складом.

Не дивлячись на роботи ряду дослідників (И. В. Андреев, 1991; СП. Безносов, 1989, 1997; А. В. Буданов, 1992, 1994г; В. С. Медведєв, 1992, 1996; Пономарьова, 1994; і ін.) і підвищений інтерес до проблеми професійної деформації в науці в цілому, вона залишається недостатньо вивченою і поясненою.

**Мета** нашого дослідження – виявлення відмінностей особливостей прояву індивідуально-психологічних рис як передумов професійної деформації у працівників ОВС з різним стажем роботи.

**Виклад основного матеріалу.** Було проведено емпіричне дослідження, яке базувалося на методиці багатофакторного дослідження особистості Р. Кеттела, методиці діагностики рівня емоційного вигорання (В. В. Бойко), методиці визначення схильності до девіантної поведінки (А. Н. Орел).

Названі методики застосовувалися до двох груп співробітників міліції стаж роботи яких у практичних підрозділах становить до 5-ти років і після 5-ти. Дані тестування представників груп піддавалися статистичній обробці, що складалася з аналізу деяких первинних даних і оцінки достовірності відмінностей за критерієм. В дослідженні брали участь дві групи по 30 досліджуваних в кожній стаж роботи яких становить менше 5 років та більше 5 років. Дослідження проводилося в Кіровоградському МВ УМВС України в Кіровоградській області.

Опрацювавши матеріали тестування за методикою багатофакторного дослідження особистості Кеттела і перевівши отримані дані у відсотки, можна сказати, що серед працівників за фактором А<sup>-</sup> 3,3 % працівникам, стаж роботи яких становить до 5-ти років, притаманні такі риси, як замкнутість, відчуженість, недовірливість, некомунікабельність, критичність, схиляння до об'єктивності, ригідності, суворості в оцінці людей (таблиця 1). Затруднення у встановленні міжособистісних контактів. Але інші 96,7 % досліджуваних за даним фактором навпаки характеризуються комунікабельністю, відкритістю, готовністю до співпраці, пристосованістю, увагою до людей. За фактором В<sup>-</sup> 30 % працівників зі стажем роботи до 5-ти років мають такі риси, як конкретність та деяка ригідність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури, а за фактором С 100 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються такими рисами, як емоційна стабільність, стійкість, стриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах. За фактором Е<sup>-</sup> 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються підкорененістю, м'якістю поступливості, тактичністю, залежністю, а інші 83,4 % досліджуваних за даним фактором отримали високі результати і характеризуються самостійністю, незалежністю, переконливістю, напористістю, схильністю до авторитарної поведінки. 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором F<sup>-</sup> мають такі риси: стриманість, обережність у виборі партнера по спілкуванню, схильність до заклопотаності, стриманість у проявленні емоцій. Інші 83,4 % досліджуваних за даним фактором отримали високі результати і характеризуються експресивністю, імпульсивністю, динамічністю спілкування. Фактор G<sup>-</sup> нараховує 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років, що характеризуються схильністю до непостійності. Такі люди неорганізовані, безвідповідальні, імпульсивні, у них відсутня згода із загальноприйнятими моральними правилами і стандартами, іноді безпринципові і схильні до асоціальної поведінки; і 90 % досліджуваних, які, навпаки, характеризуються добросовісністю, відповідальністю, стабільністю, врівноваженістю, стійкістю в досягненні цілі. За фактором H<sup>-</sup> 6,6 % працівників зі стажем роботи до 5-ти років характеризуються такими рисами: несміливістю, емоційною стриманістю, обережливістю, соціальною пасивністю. Решта 93,4 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються сміливістю, активністю, готовністю до ризику і співробітництву з



незнайомими людьми в незнайомих обставинах. 26,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором Г характеризуються несентиментальністю, самовпевненістю, суворістю, розсудливістю, гнучкістю в судженнях, практичністю. Але 73,4 % досліджуваних по факторі І отримали високі результати і характеризуються чуттєвістю, багатством емоційних переживань, схильністю до романтизму та художнього сприйняття світу, артистичністю, схильністю до емпатії. Фактор Л нараховує 66,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Їм характерні такі риси, як довірливість, відкритість, терпимість, поступливість. Усі інші досліджувані за цим фактором отримали високі результати. За фактором М 40 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років мають такі якості, як: висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, практичність, реалістичність, розвинута конкретна уява. 60 % досліджуваних за фактором М отримали високі бали. Більшість досліджуваних (96,7 %) за фактором N характеризуються дипломатичністю, емоційною витримкою, проникливістю, обережністю, хитрістю, умінням знаходити вихід із складних ситуацій. За фактором О виявлено 43,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років, яким властиві: спокійність, самонадійність, життєрадісність, впевненість в собі і своїх силах, безстрашність, холонокровність, відсутність розкаяння і відчуття вини. Усім іншим досліджуваним за цим фактором, а це 56,7 %, властиві вразливість, підданість настрою, страх, непевненість у собі, схильність до передчуттів, депресій, відчуття вини і незадоволеність собою. 63,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років за фактором Q1 характеризуються консерватизмом, стійкістю по відношенню до традицій, орієнтуванням на конкретну реальну діяльність. У таких досліджуваних виникають сумніви відносно до нових ідей і принципів, вони схильні до моралізації, протидіють перемінам і мають вузьке коло інтелектуальних інтересів, а 36,7 % досліджуваних, що отримали високі результати, характеризуються радикалізмом, наявністю інтелектуальних інтересів, розвиненим аналітичним мисленням, направленістю на аналітичну, теоретичну діяльність. За фактором Q2 виявлено 66,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Такі досліджувані залежать від думки і вимог групи, соціабельні, слідуєть за громадською думкою, прагнуть працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, мають низьку самостійність і орієнтуються на соціальне схвалення. 33,4 % досліджуваних за фактором Q2 отримали високі бали. За фактором Q3 більшість досліджуваних (96,7 %) характеризуються ціленаправленістю, сильною волею, умінням контролювати свої емоції і поведінку. І, нарешті, за фактором Q4 53,4 % досліджуваних характеризуються зібраністю, енергійністю, підвищеною емоційністю, дратівливістю.

Друга група досліджуваних – працівники ОВС, стаж роботи яких у практичних підрозділах складає більше 5-ти років.

За фактором А<sup>-</sup> 96,7 % досліджуваних характеризуються комунікабельністю, відкритістю, готовністю до співпраці, пристосованістю, увагою до людей, активністю в усуненні конфліктів у групі, легкістю у встановленні міжособистісних контактів.

Фактор В<sup>-</sup> нараховує 76,7 % досліджуваних, що отримали високі результати і характеризуються розвиненим абстрактним мисленням, винахідливістю, досить високим рівнем культури, особливо вербальної. За фактором С 100 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років мають високі показники і характеризуються такими рисами, як емоційна стабільність, стійкість, стриманість, емоційна зрілість, стійкість в інтересах, працездатність, орієнтація на реальність. За фактором Е<sup>-</sup> 90 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються самостійністю, незалежністю, переконливістю, напористістю, схильністю до авторитарної поведінки. За фактором F<sup>-</sup> 93,4 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються експресивністю, імпульсивністю, динамічністю спілкування, яка передбачає емоційне лідерство у групі, емоційною яскравістю у стосунках з людьми. Фактор G<sup>-</sup> нараховує 60 % досліджуваних, які характеризуються добросовісністю, відповідальністю, стабільністю, врівноваженістю, стійкістю в досягненні мети. За фактором H досліджуваних з низькими результатами не виявлено, тому 100 % досліджуваних отримали високі результати і характеризуються сміливістю, активністю, готовністю до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах. 76,7 % досліджуваних за фактором I<sup>-</sup> отримали високі результати і характеризуються чуттєвістю, багатством емоційних переживань, схильністю до романтизму та художнього сприйняття світу, артистичністю, схильністю до емпатії. Фактор L<sup>-</sup> нараховує 53,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Їм характерні такі риси, як довірливість, відкритість, терпимість, покладистість, поступливість. Таким досліджуваним може бути притаманне відчуття власної незначущості. За фактором M<sup>-</sup> 30 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років мають такі якості, як: висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, практичність, реалістичність, розвинута конкретна уява. 70 % досліджуваних за фактором N<sup>-</sup> отримали високі бали і характеризуються, навпаки, мрійністю, умінням оперувати абстрактними поняттями. А фактор O<sup>-</sup> нараховує 76,7 % досліджуваних, що отримали високі результати та характеризуються дипломатичністю, емоційною витримкою, проникливістю, обережністю, хитрістю, умінням знаходити вихід зі складних ситуацій. За фактором P<sup>-</sup> виявлено 53,4 %, яким властиві вразливість, підданість настрою, страх, невпевненість в собі, схильність до передчуттів, депресій, відчуття вини і незадоволеність собою. За фактором Q1<sup>-</sup> 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років характеризуються консерватизмом, стійкістю по відношенню до традицій, орієнтуванням на конкретну реальну діяльність. Більшість досліджуваних, 86,7 %, за

фактором Q1 отримали високі результати і характеризуються радикалізмом, наявністю інтелектуальних інтересів, розвиненим аналітичним мисленням, направленістю на аналітичну, теоретичну діяльність. За фактором Q2<sup>-</sup> виявлено 70 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Такі досліджувані залежать від думки і вимог групи, соціабельні, слідуєть за громадською думкою, прагнуть працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, мають низьку самостійність і орієнтуються на соціальне схвалення, а 30 % досліджуваних, що за цим фактором отримали високі бали, характеризуються незалежністю (орієнтуються на власні рішення), винахідливістю, прагненням мати свою думку, самостійність. Фактор Q3<sup>-</sup> нараховує 76,7 % досліджуваних характеризуються цілеспрямованністю, сильною волею, умінням контролювати свої емоції і поведінку. І нарешті за фактором Q4<sup>-</sup> 56,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років характеризуються розслабленістю, в'ялістю, низькою мотивацією, апатичністю, спокійністю, надлишковою задоволеністю стриманістю, лінивистю. А 43,4 % досліджуваних за фактором Q4 отримали високі бали і характеризуються зібраністю, енергійністю, підвищеною емоційністю, дратівливістю.

Проаналізувавши отримані результати за допомогою математичного методу кутового перетворення Фішера, можна сказати, що відмінності між групами досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років і досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років були виявлені по факторах G<sup>-</sup>, N<sup>-</sup>, Q1<sup>-</sup>, Q3<sup>-</sup>. Відмінності за факторами G<sup>-</sup>, N<sup>-</sup> і Q3<sup>-</sup> можна пояснити тим, що працівники міліції, які працюють в системі МВС більше 5-ти років, вважають себе повноправними господарями і не хочуть виконувати нові вимоги, які перед ними ставить держава, і усі нововведення вважають абсурдом. Відмовляються виконувати накази мотивуючи це тим, що керівники не знають ситуації на «землі». Зустрічаючись в процесі служби з небезпечними ситуаціями і переживши їх, працівники міліції, втрачають почуття страху, вони стають прямолінійними, безтактними, недисциплінованими. Працюючи в системі людина-людина, досліджувані перестають контролювати свої емоції і поведінку, стають людьми настрою. Відмінності за фактором Q1<sup>-</sup> пояснюються тим, що досліджувані, які пропрацювали більше 5-ти років вважають, що все нове – це добре забуте старе, не бажають змінюватись, стійко дотримуються старих традицій, сумніваються стосовно нових ідей, а досліджувані, які пропрацювали менше 5-ти років, орієнтуються на конкретну реальну діяльність.

Опрацювавши матеріали тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання (таблиця 2) і перевірши отримані дані у відсотковій частки, можна сказати, що у першій групі досліджуваних, стаж роботи яких становить до 5-ти років, 13,3 % досліджуваним притаманний симптом переживання психотравмуючих обставин. Симптом незадоволеності собою характерний для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом

«загнаність в клітку» властивий для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років можна охарактеризувати симптомом тривоги і депресії. Всі вищевказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років.

Таблиця 1

**Результати тестування за методикою багатфакторного дослідження особистості Кеттела (у %)**

	До 5 років	Більше 5 років	φ	p
A	3.3	3.3	0	-
B	30.0	23.3	0.588	-
C	0	0	0	-
E	16.6	10.0	0.755	-
F	16.6	6.6	1.235	-
G	10.0	40.0	2.807	0,01
H	6.6	0	2.013	0,05
I	26.6	23.3	0.298	-
L	66.6	53.3	1.053	-
M	40.0	30.0	0.813	-
N	3.3	23.3	2.485	0,01
O	43.3	46.6	0.259	-
Q1	63.3	13.3	4.232	0,01
Q2	66.6	70.0	0.282	-
Q3	3.3	23.3	2.485	0,01
Q4	46.6	56.6	0.774	-

Фаза резистенції характеризує 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 20 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років. Для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом редукція професійних обов'язків характеризує 16,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом «емоційний дефіцит» характерний для 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років притаманний симптом «емоційна відстороненість». Симптом особистісна відстороненість характеризує 10 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 6,6 % досліджуваних зі стажем роботи до 5-ти років. У загальному фаза

виснаження характерна для 3,3 % досліджуваних зі стажем роботи до 5 років.

Другу групу досліджуваних складають працівники ОВС, стаж роботи яких у практичних підрозділах складає більше 5 років.

Симптом переживання психотравмуючих обставин притаманний 43,3 % досліджуваним зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом незадоволеності собою характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом «загнаність в клітку» було виявлено у 30 % досліджуваних, стаж роботи яких складає більше 5-ти років. Симптомом тривоги і депресії характеризуються 16,6 % досліджуваних, що працюють в ОВС вже більше 5 років. Усі вищевказані симптоми можна об'єднати у фазу напруження. Дана фаза характерна для 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза резистенції характеризує 26,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років, а саме симптом неадекватного емоційного вибіркового реагування властивий для 46,6 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації характерний для 20 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. Для 23,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років притаманний симптом розширення сфери економії емоцій. Симптом «редукція професійних обов'язків» характеризує 23,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

Фаза виснаження також складається з чотирьох симптомів. Симптом «емоційний дефіцит» має місце для 30 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5-ти років. 23,3 % досліджуваним зі стажем роботи більше 5-ти років притаманний симптом «емоційна відстороненість». Симптом особистісна відстороненість характеризує 20 % досліджуваних, які працюють в практичних підрозділах більше 5 років. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце у 13,3 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років. У загальному фаза виснаження характерна для 10 % досліджуваних зі стажем роботи більше 5 років.

В результаті математичного аналізу за допомогою кутового перетворення Фішера було виявлено достовірні значимі відмінності між групами досліджуваних за такими симптомами, як переживання психотравмуючих обставин; «загнаність в клітку»; емоційний дефіцит.

Виявлені відмінності можна пояснити тим, що досліджувані стаж роботи яких в практичних підрозділах системи МВС становить більше 5 років більше разів побували в ситуаціях, небезпечних для життя та здоров'я. Ці ситуації викликали стрес, закарбувалися в підсвідомості досліджуваних і мають місце до сьогодні, що і є причиною погіршення психологічного здоров'я досліджуваних. Причиною «загнаності в клітку» є те, що суспільство розвивається і вимоги до людей, у тому числі і працівників міліції, також змінюються. А працівники, які працювали в умовах і в рамках, що були ра-

ніше, не можуть працювати в рамках і умовах, які склалися на сьогоднішній день. Вони вважають, що від них багато вимагають, усім обмежують, не забезпечують нормальних умов праці і тому відчують себе загнаними в клітку. Також велике значення відіграє такий фактор, як низька оплата праці по відношенню до особливостей і ризику професійної діяльності працівників ОВС. Причиною розлучень багатьох міліцейських сімей і є низька оплата праці. Саме всі ці фактори і ставлять працівників ОВС у безвихідне становище.

Працівники міліції у сфері своєї діяльності взаємодіють з громадськістю за принципом "людина-людина". Головним об'єктом їх діяльності є саме людина, її особистісні особливості. У результаті взаємодії, а саме спілкування, відбувається емоційне виснаження. Все це і призводить до зниження емоцій, тобто емоційного дефіциту.

Таблиця 2

**Результати тестування за методикою діагностики рівня емоційного вигорання (у %)**

	Напруження					Резистентність					Виснаження				
	1	2	3	4	У	1	2	3	4	У	1	2	3	4	У
До 5 років	13.3	10	6.6	6.6	10	20	13.3	6.6	16.6	13.3	6.6	6.6	10	6.6	3.3
Більше 5 років	43.3	20	30	16.6	13.3	46.6	20	23.3	23.3	26.6	30	23.3	20	13.3	10
φ	266	1.09	2.47	1.23	0.39	2.13	0.69	1.88	0.65	1.3	2.47	1.88	1.09	0.87	1.08
p≤	0,01	-	0,01	-	-	0,05	-	0,05	-	-	0,01	0,05	-	-	-

**Примітки:**

**«Напруження».**

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність в клітку»;
4. Тривога і депресія.

**«Резистентність».**

1. Неадекватне емоційне вибіркоче реагування;
2. Емоційно-етична дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

**«Виснаження».**

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційна усунутість;
3. Особистісна усунутість (деперсоналізація);
4. Психосоматичні і психовегетативні порушення.

Проаналізувавши матеріали тестування (таблиця 3), можна сказати, що 53,3 % досліджуваних, стаж роботи яких до 5-ти років, давали соціально бажані відповіді, демонстрували суворе дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились до ситуації дослідження. Можливо, це пов'язане з тим, що досліджувані не встигли адаптуватися, у них виник страх за те, що, якщо

у них будуть погані результати, то їх можуть звільнити з ОВС чи перевести працювати в інший відділ, службу.

Серед працівників ОВС, стаж роботи яких становить більше 5 років 11 % досліджуваних давали соціально бажані відповіді, демонстрували суворе дотримання навіть малозначимих соціальних норм, умисно прагнули показати себе в кращому вигляді, насторожено відносились до ситуації дослідження. За такими шкалами, як шкала схильності до подолання норм і правил; шкала схильності до адитивної поведінки; шкала схильності до самошкоджувальної і саморуйнуючої поведінки; шкала схильності до агресії і насильства; шкала вольового контролю емоційних реакцій; шкала схильності до деліквентної поведінки значимих результатів не виявлено. Це можна пояснити тим, що досліджувані давали соціально бажані відповіді, що і привело до таких результатів.

Проаналізувавши матеріали тестування за допомогою математичного методу кутового перетворення Фішера, було виявлено достовірні значимі відмінності за шкалою установки на соціальну бажаність. Це можна пояснити тим, що досліджувані, стаж роботи яких становить до 5-ти років, намагаються зарекомендувати та показати себе перед керівництвом з якомога кращої сторони для того, щоб досягти високого кар'єрного росту.

Таблиця 3

**Результати тестування за методикою «Визначення схильності до девіантної поведінки» (А. Н. Орел) (у %)**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
До 5 років	53,3	0	0	0	0	0	0
Після 5 років	11	0	0	0	0	0	0
$\phi$	3,72	0	0	0	0	0	0
$p \leq$	0,01						

Примітки:

1. Шкала установки на соціальну бажаність (службова шкала);
2. Шкала схильності до подолання норм і правил;
3. Шкала схильності до адитивної поведінки;
4. Шкала схильності до самошкоджувальної і саморуйнуючої поведінки;
5. Шкала схильності до агресії і насильства;
6. Шкала вольового контролю емоційних реакцій;
7. Шкала схильності до деліквентної поведінки.

**Висновки.** Аналізуючи теоретичні аспекти, можна сказати, що професійна деформація є досить актуальною в системі ОВС. Адже від рівня професійної деформації залежить продуктивність діяльності працівників ОВС.

Професійний і особистісний розвиток певним чином співвідносяться між собою. Характеристики особистості можуть в тій чи іншій мірі зумовити професійне становлення спеціаліста. У свою чергу виконання професійної діяльності викликає певні особистісні зміни. Можливим варіантом змін осо-

бистості в процесі професійної діяльності може бути саме розвиток професійної деформації. Важливим фактором рівня професійної деформації є стаж роботи в практичних підрозділах системи МВС.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): монографія / В. С. Медведєв. – К.: НАВСУ, 1997. – 190 с.

**УДК 159.9:316.77**

*Волков С. В., ад'юнкт кафедри прикладної психології, НУЦЗУ*

### ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ІНСПЕКТОРІВ ДПН У ФРУСТРУЮЧИХ І КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

У статті проаналізовані особливості комунікативної поведінки інспекторів ДПН з різним стажем роботи у фруструючих і конфліктних ситуаціях професійного спілкування.

*Ключові слова:* фрустрація, конфлікт, стратегії поведінки в конфлікті, суб'єкти професійного спілкування.

В статье проанализированы особенности коммуникативного поведения инспекторов ГПН с разным стажем работы в фрустрирующих и конфликтных ситуациях профессионального общения.

*Ключевые слова:* фрустрация, конфликт, стратегии поведения в конфликте, субъекты профессионального общения.

**Постановка проблеми.** Необхідність дослідження особливостей комунікативної поведінки інспекторів ДПН в ситуаціях фрустрації і конфліктного спілкування обумовлено тим, що професійна діяльність даної категорії співробітників МНС більшою мірою пов'язана з проблемною, утрудненою міжособистісною взаємодією. У зв'язку з цим особливо актуальним стає формування фрустраційної толерантності та стресостійкості інспекторів ДПН, безпосередньо пов'язаних з рівнем їх професійної комунікативної компетентності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Фрустрація – це психічний стан, що виражається в характерних особливостях переживань і поведінки, які викликаються об'єктивно непереборними (або що суб'єктивно так розуміються) труднощами, що виникають на шляху до досягнення мети або вирішення завдання. За певних умов фрустрація також визначається як перешкода в діяльності. Реакцією на стан фрустрації може бути перехід до легших і примітивніших способів дії, часта зміна занять і ін. [2].

У світовій і вітчизняній психології інтерес до психічних станів як наукової категорії виник в 40-50-х роках минулого сторіччя. Дослідженнями



Н. Д. Левітова, Ю.Є. Сосновікової, О. М. Леонової, Л. Г. Дикої, Е. П. Ільїна і ін. було встановлено ряд найважливіших закономірностей і механізмів, що стосуються феноменології, структури, функцій, динаміки психічних станів.

У сучасній зарубіжній психології існують різні теорії фрустрації: теорія фрустраційної фіксації (Н. К. Майер), теорія фрустраційної репресії (К. Багнер, Т. Дембо), теорія фрустраційної агресії (Д. Доллард), евристична теорія фрустрації (С. Розенцвейг).

Конфлікт – це важко вирішувана суперечність, пов'язана з гострими емоційними переживаннями [2]. Виділяють наступні підходи, що склалися в соціально-психологічній теорії конфлікту: психоаналітичний підхід (З. Фрейд, А. Адлер, К. Хорні); теорія групової динаміки (К. Левін, Д. Крейг); теоретико-ігровий підхід (М. Дойч); теорія організаційних систем (Р. Блейк, Дж. Мутон); теорія і практика переговорного процесу (Д. Прюїтті, Р. Фішер, У. Юрі). У вітчизняній психології дослідженнями конфліктної взаємодії займалися Г. М. Андрєєва, А.І. Донцов, А. У. Хараш, А. Я. Анцупов, А.І. Шипілов, С. Л. Братченко, Н. В. Гришина і багато інших.

У фруструючих ситуаціях розрядка може приймати різні форми. Виділяють позитивні і негативні реакції на фрустрацію. Позитивні реакції представляють конструктивні рішення подолання перешкоди, що заважає досягненню стимулу. Ефект досягається шляхом посилення прагнення, направлено на вирішення проблеми. У іншій ситуації фрустрація здатна направити енергію індивідуума по іншому, але також конструктивному каналу активності.

Негативні реакції фрустрації можуть викликати також різні форми неконструктивної поведінки. До них відносяться агресія, регресія, фіксація, відмова, негативізм, репресія.

Агресія направлена на іншу особу або об'єкт. Форми агресії можуть бути фізичними і вербальними. Іноді агресія носить прихований, замаскований характер. Агресія, що переходить у гнів, виявляється в бурхливих і неадекватних реакціях.

Регресія виражається в поверненні до форм реагування, поведінки, властивій людині на ранньому етапі життя. При цьому можливе виникнення інфантильних реакцій, властивих дитячому віку. До регресивної форми реагування деякі автори відносять примітивізацію в поведінці, посилення жестикуляції, застосування фізичної сили [1].

Порівняно нерідко можна зустріти наслідки фрустрації у вигляді фіксації. Фіксація виражається в повторенні неефективних способів поведінки. Вона може виявлятися в безуспішному повторенні одного і того ж підходу в міжособистісних стосунках, повторення недієвої моделі поведінки.

Відмова представляє тенденцію індивіда не брати участі у вирішенні проблеми, що стосується його. Таким чином розвивається апатичний підхід до ситуації. Реакція типу відмови є найбільш несприятливим наслідком фру-

страції. Виділяють два типи відмови: відмова «з легким серцем», коли людина відносно легко погоджується з неможливістю справитися із ситуацією. Така відмова супроводжується одночасно пошуком інших сфер діяльності; в цьому випадку зберігається значна ефективність адаптаційних механізмів, уміння переключатися, зберігаючи позитивну мотивацію. Другим видом відмови є відмова з дезорганізацією поведінки. Тут виступають апатія, пригнічення, зниження активності.

Однією з форм негативних реакцій на фрустрацію є негативізм, для якого характерне негативне відношення не тільки до ситуації, що безпосередньо викликає фрустрацію ситуації, але і до інших, що мають з нею якісь схожі риси, проблеми.

Репресія характеризується блокуванням, витісненням зі свідомості неприємних ситуацій, які стосуються потрібних для вирішення питань. Це нереалістична форма поведінки, сутність якої полягає в підході: «проблема зникає, якщо про неї не думати».

Крім того, фрустрація може призводити до активації так званих захисних механізмів особистості. Процес виникнення захисних механізмів, як і їх застосування, недостатньо представлений у свідомості. Роль захисних механізмів полягає, перш за все, в зниженні емоційної напруги. Зняття або зменшення напруги в результаті включення захисних механізмів не супроводжується вирішенням виниклої проблеми. Таким чином, захисні механізми можуть розглядатися як своєрідний напівзахід у важких ситуаціях.

Психологічні і соціально-психологічні чинники, які викликають фрустрацію, у разі їх великої інтенсивності можуть приводити до розвитку психологічного стресу.

**Метою** нашої роботи було дослідження особливостей поведінки інспекторів ДПН у фруструючих і конфліктних ситуаціях професійного спілкування.

**Виклад основного матеріалу.** У нашому дослідженні взяли участь інспектори ДПН з різним стажем роботи – 126 осіб. У відповідності до стажу роботи вони були поділені на три групи: у першу увійшли інспектори ДПН зі стажем роботи 1 рік (41 особа), у другу – інспектори ДПН зі стажем роботи 5 років (43 особи), у третю – інспектори ДПН зі стажем роботи 10 років (42 особи).

Для дослідження чинників особистісної поведінки, які визначають реакції інспекторів ДПН у стресових і фруструючих ситуаціях, тобто ситуаціях, що викликають психологічну напруженість, переживання, відчуття суб'єктивного непереборення бар'єра, нами використовувалася методика С. Розенцвейга. Отримані результати представлені в таблиці 1.

Представлені результати дозволяють констатувати, що у інспекторів ДПН із стажем роботи 1 рік (1 група) переважає самозахисний тип реакції (67,3 %). В порівнянні із стандартною величиною даний показник значно

завищений, що указує на наявність низького рівня самовладання, емоційні зриви, агресивність у відносинах з оточуючими. При цьому упертий тип реагування значно нижче норми (3,1 %), що указує на неадекватність реагування і несамостійність при розв'язанні стресової ситуації. Домінантний тип реагування дещо завищений у порівнянні із стандартом (29,6 %), що вказує на наявність внутрішньої напруги, яка виникає в стресових і фруструючих ситуаціях.

Таблиця 1

**Переважаючі типи і спрямованості реакцій на фруструючу ситуацію у інспекторів ДПН з різним стажем роботи (у %)**

Тип реакції	1 група	2 група	3 група	$\varphi$	P
OD	29,6	24,7	11,9	$\varphi(1,2) = 0,67$ $\varphi(1,3) = 1,54$ $\varphi(2,3) = 1,26$	$P(1,2) > 0,05$ $P(1,3) > 0,05$ $P(2,3) > 0,05$
ED	67,3	42,7	65,4	$\varphi(1,2) = 1,68$ $\varphi(1,3) = 0,32$ $\varphi(2,3) = 1,64$	$P(1,2) \leq 0,05$ $P(1,3) > 0,05$ $P(2,3) \leq 0,05$
NP	3,1	32,6	22,7	$\varphi(1,2) = 1,72$ $\varphi(1,3) = 1,64$ $\varphi(2,3) = 1,11$	$P(1,2) \leq 0,05$ $P(1,3) \leq 0,05$ $P(2,3) > 0,05$
E	55,7	39,5	69,3	$\varphi(1,2) = 1,52$ $\varphi(1,3) = 1,24$ $\varphi(2,3) = 1,81$	$P(1,2) > 0,05$ $P(1,3) > 0,05$ $P(2,3) \leq 0,05$
I	32,4	18,1	5,6	$\varphi(1,2) = 1,22$ $\varphi(1,3) = 1,64$ $\varphi(2,3) = 1,17$	$P(1,2) > 0,05$ $P(1,3) \leq 0,05$ $P(2,3) > 0,05$
M	11,9	42,4	25,1	$\varphi(1,2) = 1,82$ $\varphi(1,3) = 1,25$ $\varphi(2,3) = 1,61$	$P(1,2) \leq 0,05$ $P(1,3) > 0,05$ $P(2,3) > 0,05$
CGR	43,8	76,5	67,5	$\varphi(1,2) = 1,82$ $\varphi(1,3) = 1,64$ $\varphi(2,3) = 1,07$	$P(1,2) \leq 0,05$ $P(1,3) \leq 0,05$ $P(2,3) > 0,05$

Серед спрямованості реакцій переважаючими є екстрапунітивні реакції (55,7 %), що свідчить про високу вимогливість до оточуючих, підвищену агресивність, домінування негативних тенденцій у відносинах з людьми. Даний показник значно завищений у порівнянні із стандартною величиною. Інтропунітивна спрямованість – в межах норми (32,4 %), що указує на прагнення досліджуваних брати на себе відповідальність і провину за вирішення або виникнення конфліктних ситуацій. Імпунітивна спрямованість виражена нижче за стандартну величину (11,9 %), що говорить про невміння або небажання вирішувати конфліктні ситуації конструктивно, з мінімальними втратами для всіх учасників комунікативного процесу. Коефіцієнт конфор-

мності – CGR – значно занижений, що вказує на недостатню індивідуальну адаптацію до соціального оточення, залежність від інших, несамостійність.

У інспекторів ДПН із стажем роботи 5 років (2 група) всі типи реакцій відповідають нормі, дещо занижений самозахисний тип реагування (42,7 %), що говорить про розвинене вміння стримувати емоційну напругу, силу особистості, її упевненість в собі. Показник соціальної адаптації так само знаходиться в межах норми (76,5 %) і показує достатній ступінь розвитку у досліджуваних даної групи незалежності, відповідальності, самостійності в розв'язанні конфліктних ситуацій і подоланні фруструючих.

Інспектори ДПН із стажем роботи 10 років (3 група) мають завищені показники за самозахисним типом реагування (65,4 %), занижені, – по домінуючому (11,9 %) та упертому (22,7 %) типах. Це є показником низького самовладання в емоційно напружених ситуаціях спілкування, агресивності, високої внутрішньої напруги у фруструючих ситуаціях, неадекватності реагування на стрес. Коефіцієнт конформності нищий за нормативний (67,5 %), що вказує на ослаблену соціальну адаптацію.

Нами отримані значущі відмінності між показниками досліджуваних і за типами і за спрямованістю реагування на різних рівнях значущості, які дозволяють зробити висновок про те, що найбільш адекватними в стресових і фруструючих ситуаціях, соціально адаптованими є інспектори ДПН із стажем роботи 5-ти років. Ми вважаємо, що це пов'язано з тим, що на даному етапі професійного розвитку фахівці мають достатній досвід професійного спілкування, чого немає у досліджуваних 1-ї групи, але при цьому вони ще не піддалися деформуючій дії професійної діяльності на тому рівні, на якому це може спостерігатися у досліджуваних 3-ї групи. Тому типи їх реакцій на складні комунікативні ситуації, оцінка цих ситуацій і міра власної відповідальності за їх виникнення і вирішення в цілому адекватні і конструктивні, на відміну від досліджуваних 1-ї та 3-ї груп. Інспектори ДПН із стажем роботи 1 рік не мають достатнього досвіду, умінь і навиків поведінки у фруструючих ситуаціях професійної взаємодії, тому їх реакції частіше спонтанні, імпульсивні, вони використовують неефективні способи розв'язання цих ситуацій, невпевнені в собі, несамостійні, бояться брати відповідальність. Інспектори ДПН із стажем роботи 10 років реагують неадекватно, оскільки інтенсивне напружене спілкування протягом тривалого часу неминуче приводить до ослаблення стійкості нервової системи, схильності підлягати руйнуючим діям фруструючих і стресових ситуацій, виникнення психосоматичних порушень.

Для визначення особливостей поведінки досліджуваних у конфліктних ситуаціях ми використовували методіку Томаса. Причини і джерела міжособових конфліктів знаходяться у сфері потреб людини. Напруга і конфлікти між людьми з'являються при придушенні або загрозі задоволення цих потреб. Конфлікт – це вищий ступінь розвитку суперечностей в системі люд-

ських стосунків, соціальних груп, суспільства в цілому. Конфлікт характеризується протиборством, що має за свою мету усунення цих суперечностей. Часто безпосередньою причиною виникнення конфлікту служить недостатня психологічна компетентність учасників зіткнення, відсутність навиків правильної поведінки в складній ситуації. Люди, як правило, в подібній ситуації починають поводитися ніби стихійно, вони «йдуть» за конфліктом, а не управляють ним. Шляхи виходу з конфліктної ситуації, що створилася, можуть бути як ефективними і продуктивними, так і неефективними і деструктивними. Виділяють п'ять основних стилів поведінки в конкретному конфлікті. Вибір стилю залежить від того, чиї інтереси хочуть задовольнити партнери: а) свої власні, діючи при цьому активно або пасивно; б) інтереси іншої сторони, діючи спільно або індивідуально. Усвідомлена цілеспрямована поведінка в конфлікті зводиться до вибору стратегії і тактики. Стратегія – це програма і план дії щодо задоволення своєї конкретної потреби або свого конкретного інтересу в даному конфлікті. Тактика – це засоби, що забезпечують дану стратегію, які, визначають стиль поведінки людини в конфлікті. Кожній із цих стратегій властиві певні тактичні дії, для кожної потрібні певні якості особистості. Особливе місце в оцінці моделей і стратегій поведінки особистості в конфлікті займає цінність для неї міжособистісних стосунків з протиборчою стороною. Якщо для одного із суперників міжособистісні стосунки з іншим не представляють ніякої цінності, то і поведінка його в конфлікті відрізнятиметься деструктивним вмістом або крайніми позиціями в стратегії (примушення, боротьба, суперництво). І, навпаки, цінність міжособистісних стосунків для суб'єкта конфліктної взаємодії, як правило, є істотною причиною конструктивної поведінки в конфлікті або спрямованістю такої поведінки на компроміс, співпрацю, відхід або поступку.

Отримані нами результати представлені в таблиці 2.

Інспектори ДПН із стажем роботи 1 рік (1 група) частіше використовують в конфлікті такі стратегії, як суперництво (9,7 балів) і компроміс (8,4 балів); найрідше вони використовують співпрацю (3,3 балів). Інспектори ДПН із стажем роботи 5 років (2 група) так само частіше використовують в конфліктних ситуаціях стратегії суперництва (10,1 балів) і компромісу (9,3 балів), найрідше – пристосування (2,4 балів). Інспектори ДПН із стажем роботи 10 років (3 група) частіше користуються в конфлікті компромісом (10,3 балів) і уникненням (8,5 балів), найрідше – пристосуванням (5,3 балів).

Нами виявлені значущі відмінності, яким віддається перевага, у виборах стилю поведінки в конфліктній ситуації, інспекторів ДПН з різним стажем роботи. Стиль співпраці значущо частіше вибирають досліджувані 2-ї групи в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи ( $p \leq 0,05$  по t-критерію Стюдента). Люди з таким типом реагування відкрито визнають конфлікт, пред'являють свої інтереси, виражають свою позицію і пропонують шляхи виходу з конфлікту. Залагоджуючи спірну ситуацію, вони намагаються визначити

те, в чому полягають всі інтереси і спірні питання. При цьому від супротивника чекають у відповідь співпраці. Учасники конфлікту приходять до його розв'язання з повним задоволенням інтересів обох сторін. Цей стиль доречно використовувати, коли: обидві сторони здатні викласти суть своїх інтересів і вислухати одна одну; є час попрацювати над виниклою проблемою; вирішення проблеми важливе для обох сторін; обидві залучені в конфлікт сторони володіють однаковими можливостями для вирішення проблеми.

Таблиця 2

**Стили поведінки в конфлікті інспекторів ДПН з різним стажем роботи (у балах)**

Тип реакції	1 група	2 група	3 група	t	P
Співпраця	3,3±0,53	6,8±1,03	5,7±0,87	t (1,2) = 2,21 t (1,3) = 2,11 t (2,3) = 1,46	P (1,2) ≤ 0,05 P (1,3) ≤ 0,05 P (2,3) > 0,05
Суперництво	9,7±1,04	10,1±1,2 2	7,7±1,02	t (1,2) = 1,37 t (1,3) = 2,14 t (2,3) = 2,26	P (1,2) > 0,05 P (1,3) ≤ 0,05 P (2,3) ≤ 0,05
Компроміс	8,4±0,99	9,3±1,21	10,3±1,55	t (1,2) = 1,27 t (1,3) = 2,12 t (2,3) = 1,16	P (1,2) > 0,05 P (1,3) ≤ 0,05 P (2,3) > 0,05
Уникнення	5,5±0,86	3,1±0,55	8,5±1,03	t (1,2) = 2,17 t (1,3) = 2,54 t (2,3) = 2,76	P (1,2) ≤ 0,05 P (1,3) ≤ 0,05 P (2,3) ≤ 0,01
Пристосування	4,2±0,75	2,4±0,44	5,3±0,77	t (1,2) = 2,17 t (1,3) = 1,74 t (2,3) = 2,26	P (1,2) ≤ 0,05 P (1,3) > 0,05 P (2,3) ≤ 0,05

Стиль суперництва значно частіше використовують досліджувані 1-ї і 2-ї груп в порівнянні з досліджуваними 3-ї групи ( $p \leq 0,05$ ). Цей стиль характеризується орієнтацією на перемогу, не зважаючи ні на жертви, ні на збитки, нанесені протилежній стороні. Перевага такої поведінки в конфлікті часто обумовлена прагненням захистити себе від психологічної травми, викликаній відчуттям поразки. Ця стратегія відображає таку форму боротьби, при якій одна сторона виходить переможницею. Дану стратегію доречно використовувати: в тому випадку, якщо людина має невизначену владу, упевнена в правильності свого рішення даної ситуації; результат дуже важливий для неї, і вона робить ставку на своє вирішення проблеми; рішення необхідно ухвалити швидко і людина має для цього достатньо авторитету і можливостей; відчуває, що їй нічого втрачати, і немає іншого вибору; знаходиться в критичній ситуації, яка вимагає миттєвого реагування.

Досліджувані 3-ї групи значно частіше вибирають стиль компромісу в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи ( $p \leq 0,05$ ). Цей стиль означає сумісні дії з іншою людиною, поступки в своїх інтересах, щоб і супротивник зробив те ж саме. Люди, що віддають перевагу даному стилю, як правило, пропонують

середню позицію, прагнучи знайти поєднання вигод і втрат для обох сторін. Стратегію слід використовувати, коли: необхідно знайти найбільш швидке і найбільш економічне рішення; обидві сторони хочуть одного і того ж, але розуміють, що одночасно це нездійсненно; може влаштувати тимчасове рішення; інші підходи до вирішення проблеми здаються неефективними; компроміс дозволяє зберегти значущі взаємини.

Досліджувані 3-ї групи значно частіше, ніж досліджувані 1-ї і 2-ї груп використовують стиль уникнення ( $p \leq 0,05$ ,  $p \leq 0,01$  відповідно). Це такий варіант вирішення конфлікту, при якому надається можливість іншим узяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання, уникнути даремної напруженості; у критичній ситуації сховатися за когось. Цей стиль може служити ефективним способом розв'язання ситуації, а відхід або відстрочення можуть бути конструктивною реакцією на конфліктну ситуацію. Дана стратегія ефективна в наступних випадках: напруженість ситуації дуже велика і відчувається необхідність ослаблення напруження; результат не дуже важливий; ситуація дуже складна; необхідно виграти час; недостатньо влади для вирішення цієї проблеми.

Досліджувані 2-ї групи значно рідше, ніж досліджувані 1-ї і 3-ї груп використовують стиль пристосування ( $p \leq 0,05$ ). Цей тип реагування направлений на максимум у взаєминах і мінімум у досягненні особистих цілей. Це принесення в жертву власних інтересів ради інтересів іншого. Це установка на доброзичливість, на бажання не зачепити почуття іншого. Застосовуючи цю тактику людина просто відштовхує від себе проблему і інша сторона не отримує у результаті нічого. Ця стратегія може бути ефективною, коли: людину не особливо хвилює те, що відбувається; її внесок в дану ситуацію не дуже великий; краще зберегти в даній ситуації хороші стосунки, чим відстоювати свої інтереси; мало шансів перемогти.

Слід зазначити, що кожен з цих стилів ефективний тільки в певних умовах і жоден не може бути виділений як найкращий. Суть полягає в тому, щоб свідомо зробити той або інший вибір, враховуючи конкретні обставини і склад свого характеру.

**Висновки.** В результаті дослідження чинників особистої поведінки, які визначають реакцію інспекторів ДПН в напружених ситуаціях взаємодії, виявлено, що найбільш адекватними в стресових і фруструючих ситуаціях, соціально адаптованими є інспектори ДПН із стажем роботи 5 років. У інспекторів із стажем роботи 1 рік реакції частіше спонтанні, імпульсивні, вони використовують неефективні способи вирішення цих ситуацій, не впевнені у собі, несамостійні, бояться брати відповідальність. Інспектори ДПН із стажем роботи 10 років найбільшою мірою схильні до негативного впливу фруструючих і стресових ситуацій професійного спілкування.

Дослідження домінуючих стилів поведінки в конфліктних ситуаціях показало, що інспектори із стажем роботи 1 рік вважають за краще активно

боротися за свої інтереси, добиватися задоволення потреб за всяку ціну, але при цьому вони готові йти на компроміс в тих випадках, коли «перемогти» партнера не вдається. Інспектори із стажем роботи 5 років готові враховувати і інтереси партнера, тобто у них розвинута здібність до конструктивного вирішення конфліктів. Інспектори із стажем роботи 10 років прагнуть уникати напружених ситуацій в спілкуванні, поступаючись своїми інтересами і інтересами партнера.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Баркер Р. Фрустрація. Конфлікт. Захита / Р. Баркер // Вопросы психологии. – 1991. – № 6. – С. 14–18.
2. Психологический словарь / [ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова]. – М.: Астрель: АСТ: Транзиткнига, 2004. – 479 с.: ил.
3. Психические состояния: [хрестоматия / сост. и общ. ред. Л. В. Куликова]. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

### УДК 159.922.7

*Воронова Ю. В., к. психол. н., доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ;  
Гаркавенко Н. В., к. психол. н., Чернівецький національний університет;  
Ричкова Л. В., к. ф., м. н., директор Харківської ЗОШ № 36*

## ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ДІТЕЙ І ПІДЛІТКІВ У ВАЖКИХ СИТУАЦІЯХ

У статті розглядаються проблеми, пов'язані з психологічною стійкістю дітей і підлітків у важких ситуаціях. Розкриваються особливості психологічної стійкості дітей, а також встановлено, що вони суттєво розрізняються між собою по рівню і об'єму психологічної стійкості. Серед дітей, як і серед дорослих, зустрічаються особи, що володіють різною мірою стійкості в тих або інших ситуаціях. Наголошуються також індивідуальні відмінності в стійкості до різних типів важких ситуацій і стресу, що виникає під їх дією. Менш стійкі діти не використовують повністю своїх можливостей в шкільному навчанні, гірше адаптовані до вимог школи, у зв'язку з чим вони стають більш схильними до невротизації і різних порушень поведінки. Цьому процесу можуть протидіяти цілеспрямовані виховні дії вчителя.

Ключові слова: психологічна стійкість, фрустрація, стрес, стійкість до стресу, стійкість до фрустрації.

В статье рассматриваются проблемы, связанные с психологической устойчивостью детей и подростков в трудных ситуациях. Раскрываются особенности психологической устойчивости детей, а также установлено, что они существенно различаются между собой по уровню и объему психологической устойчивости. Среди детей, как и среди взрослых, встречаются личности, обладающие разной степенью устойчивости в тех или иных ситуациях. Отмечаются также индивидуальные различия в устойчивости к различным типам трудных ситуаций и возникающему под их воздействием стрессу. Менее устойчивые дети не используют полностью своих возможностей в школьном обучении, хуже



адаптированы к требованиям школы, в связи с чем они становятся более склонными к невротизации и различным нарушениям поведения. Этому процессу могут противодействовать целенаправленные воспитательные воздействия учителя.

*Ключевые слова:* психологическая устойчивость, фрустрация, стресс, устойчивость к стрессу, устойчивость к фрустрации.

**Постановка проблеми.** Психологічна стійкість — це цілісна характеристика особистості, яка забезпечує стійкість до фруструючої та стресогенної дії важких ситуацій. Вона виробляється і формується одночасно з розвитком особистості та залежить від типу нервової системи людини, від досвіду особистості, здобутого в тому середовищі, де вона розвивалася, від вироблених раніше навичок поведінки і дії, а також від рівня розвитку основних пізнавальних структур особистості.

Проте психологічна стійкість не є якістю, що прямо пов'язана з віковими змінами. Діти й підлітки істотно розрізняються між собою за рівнем і об'ємом психологічної стійкості. Серед них, як і серед дорослих, зустрічаються особистості, які мають різний ступінь стійкості в тих або інших ситуаціях. Відзначаються також індивідуальні відмінності в стійкості до різних типів важких ситуацій і стресу, що виникає під їхньою дією. Менш стійкі діти не використовують повністю своїх можливостей у шкільному навчанні, гірше адаптовані до вимог школи, у зв'язку з чим стають більш схильними до невротизації та різних порушень поведінки. Цьому процесу можуть протидіяти цілеспрямовані виховні дії вчителя.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На позначення явища стійкості в психології використовуються такі поняття, як "стійкість до стресу", "стійкість до фрустрації" тощо. В основі змістовного визначення лежить виділення різних аспектів важких ситуацій та їхні впливи на психічну регуляцію поведінки, а точніше, на діяльність і розвиток особистості.

Стійкість до стресу розуміється по-різному: 1) як здатність витримувати інтенсивні або незвичайні стимули, що є сигналами небезпеки і призводять до змін у поведінці; 2) як здатність переживати надмірне збудження й емоційну напругу під впливом стресорів; 3) як здатність витримувати без перешкод для діяльності високий рівень активації. Два останні розуміння стійкості до стресу пов'язані з уявленням про те, що суттю стресу є сильне емоційне збудження (активація); відповідно стійкість до стресу розуміється як емоційна стійкість. Поняття "стрес" можна інтерпретувати також як "зміни, що відбуваються в психологічних механізмах регуляції та діях суб'єкта під впливом важких ситуацій різного типу" [6]. Приймаючи таке розуміння стресу, ми запропонували поняття психологічної стійкості, яке охоплює стійкість як до стресогенного, так і до фруструючого впливу важких ситуацій різного типу. Вирішальне значення в становленні психологічної стійкості особистості, на нашу думку, належить пізнавальному ставленню до важкої ситуації. З психологічної точки зору ситуація є системою відносин людини з навколишнім світом, значущою з точки зору життя, розвитку і діяльності цієї особистості

[7]. Життя і діяльність людини розгортаються в створеній нею системі стосунків із навколишнім світом, а її поведінка є функцією цілісної психологічної ситуації суб'єкта. Важкі ситуації є особливим випадком психологічних ситуацій. Про важку ситуацію можна говорити тоді, коли система взаємин особистості з її оточенням характеризується неврівноваженістю або невідповідністю між прагненнями, цінностями, цілями та можливостями їх реалізації чи якостями особистості.

Категорія важких ситуацій охоплює широкий спектр життєвих (побутових) ситуацій людини і ситуацій, пов'язаних з її діяльністю. Серед них можна виділити декілька груп:

- 1) важкі життєві ситуації (хвороба, небезпека інвалідності або смерті);
- 2) важкі ситуації, пов'язані з виконанням якого-небудь завдання (ускладнення, протидія, перешкоди, невдачі);
- 3) важкі ситуації, пов'язані з соціальною взаємодією (ситуації "публічної поведінки", оцінки та критика, конфлікти, тиск).

Людина, яка знаходиться у важкій ситуації, отримує інформацію відносно різних її елементів — про зовнішні умови, про свої внутрішні стани, про хід і результати власних дій. Обробка цієї інформації здійснюється за допомогою пізнавальних, оцінних та емоційних процесів. Результати обробки інформації в цих трьох аспектах впливають на подальшу поведінку особистості в цій ситуації.

Усвідомлення порушення рівноваги між окремими елементами ситуації кваліфікується як усвідомлення складності, яка завжди означає певний рівень загрози прагненням особистості. Якщо в ці прагнення включене власне "я" особистості, то загроза сприймається як особиста загроза. Сигнали загрози призводять до зростання активності, яка в результаті розшифровки значення цієї інформації для суб'єкта набуває форми негативних емоцій різної модальності та сили. Роль емоції в психологічному механізмі поведінки у важких ситуаціях може бути потрібною. Вона діє як: 1) детектор складності; 2) оцінка значення ситуації для особистості; 3) чинник, що призводить до зміни дій у ситуації.

Психологічна ситуація, у тому числі важка, впливає на поведінку людини головним чином через віддзеркалення (перцептивне, понятійне й емоційне) співвідношень між її різними елементами та їхнє значення з точки зору прагнень, цінностей, цілей і планів суб'єкта. Особистість реагує на ситуацію залежно від того, як вона її сприймає та інтерпретує її значення. Тому психологічна стійкість у своїх основних параметрах залежить від здатності особистості до адекватного віддзеркалення ситуації, незважаючи на пережиті труднощі.

Таким чином, важкі ситуації, навіть об'єктивно аналогічні, по-різному впливають на різних людей, у тому числі на дітей, що знаходяться на різних стадіях психічного розвитку. Здатність упоратися з фруструючою і стресогенною

дією важких ситуацій значною мірою залежить від рівня психічного розвитку індивіда (головним чином від пізнавального розвитку й рис особистості).

Важкі ситуації не є чимось незвичайним у житті та діяльності людини на різних стадіях її розвитку та не завжди мають травматичний характер. Часто вони сприяють розвитку. Це відбувається тоді, коли в діяльності під впливом важкої ситуації відбуваються зміни конструктивного характеру, які дають змогу досягнути нових форм збалансованості відносин із зовнішнім середовищем.

У школі важкі ситуації виникають через завдання в процесі навчання, а також у зв'язку із взаєминами учня з учителями та ровесниками. Важкі завдання й вимоги, що пред'являються до учнів. У процесі шкільного навчання діти й підлітки повинні постійно виконувати нові завдання, що пов'язано з низкою труднощів. Під впливом останніх відбуваються певні зміни в структурі діяльності, які проявляються, наприклад, у подовженні фази орієнтації в завданні та фази вироблення стратегії рішення, у неодноразовому поверненні до аналізу умов завдання, нарешті, у підвищенні обережності й уваги. Усі ці зміни конструктивні, завдяки ним можливе подолання труднощів.

Проте коли завдання перевищують певний поріг складності й зусилля учня є безрезультативними, у нього може виникнути сильна фрустрація, наслідком якої буде або агресія (по відношенню до завдання, учителя, себе самого), або відмова від діяльності та відчуття провини.

Незважаючи на однорідність дидактичних вимог, завдання, що ставляться перед учням, не є для них однаково важкими через відмінності в здібностях, у досягнутому рівні розвитку тощо. Крім того, учні, навіть у 1-му класі, вже мають позитивний або негативний досвід вирішення завдань різного типу, на основі якого формуються певні установки й опосередковано емоційна стійкість щодо труднощів, які виникають під час їх розв'язання.

Отже, ставлячи перед дитиною завдання і вимоги, слід звертати увагу на те, щоб вони відповідали її можливостям або знаходилися в зоні її найближчого розвитку [11]. Занадто легкі завдання не викликають включеності (мотивації), а занадто важкі — призводять або до стресу, або до відмови від рішення. Часто повторювана невдача послабляє психологічну стійкість і формує негативні установки відносно навчальних предметів. Як показують наші дослідження, такі установки часто призводять до зниження рівня інтелектуальної діяльності та навіть до блокування розвитку в цій сфері. У випадку, коли учень зазнає ще й різностороннього соціального тиску (з боку вчителя, батьків, товаришів і т. д.), неможливість подолати це відставання може стати причиною психічного зриву.

У навчально-виховному процесі використовуються різні оцінки: позитивні (нагороди, похвали тощо), коли потрібно закріпити необхідну поведінку або установку, і негативні (покарання, догани, зауваження) у разі необхідності елімінувати небажані форми поведінки або установки. Емоційні реакції

учнів на покарання і догану істотно розрізняються. Цьому є багато причин, і однією з них може бути індивідуальний рівень психологічної стійкості.

Ситуація покарання — це, як правило, важка ситуація, на яку дитина відповідає негативними емоціями (страхом, соромом, образою, гнівом). Занадто часте та суворе покарання неминує "вмикає" захисні механізми агресивного або регресивного характеру, тому з виховної точки зору покарання виявляється неефективним. Часте та суворе покарання, особливо принизлива публічна його форма, негативно впливає передусім на осіб зі зниженою психологічною стійкістю (зазвичай це неуспішні учні). До нього також надзвичайно сприйнятливі підлітки в першій фазі розвитку, коли відбуваються інтенсивні процеси перебудови особистості. Надмірно суворе покарання зазвичай сприймається учнями як свідчення їхнього конфлікту з учителем. Основою конфліктів між учнями й учителями, на думку учнів, найчастіше є: 1) оцінки успішності (у випадку занадто високих, необґрунтованих і неоднакових для всіх вимог), 2) нетактовні вчинки вчителя (наприклад, висміювання учня; розголошування довірених учителеві таємниць та особистих проблем; принизливі висловлювання стосовно учня); 3) застосування суворих покарань; 4) формалізм і необґрунтована суворість у виконанні своїх обов'язків і стосунках з учнями; 5) запальність або агресивність учителя [4]. Ситуації конфлікту між учителем і учнем (чи учнями) надзвичайно несприятливі з педагогічної точки зору. Учень, як правило, не може вирішити його відкрито, що призводить до виникнення неслухняності, опору або — внаслідок усвідомлення своєї залежності від учителя — страху. Усе це різко знижує мотивацію навчання та погіршує ставлення до школи в цілому.

Ситуації "публічної поведінки", соціальної оцінки та критики. У шкільному класі учні оцінюються переважно публічно. Опитування, іспити, перевірки є важкими ситуаціями та викликають сильний стрес значною мірою тому, що здійснюються публічно.

Учні розрізняються як за стійкістю до невдачі, так і за стійкістю до ситуації "публічної поведінки". Є серед них такі, яких ця ситуація мобілізує, але є й такі, яких вона повністю деморалізує. У ситуації "публічної поведінки" переживання та поведінка учнів, що належать до цих двох типів, абсолютно різні. Враховуючи індивідуальні відмінності в реакції учнів на цю ситуацію, слід було б індивідуалізувати способи перевірки й оцінки знань, застосовуючи такі форми, які дозволять конкретному учневі повністю виявити свої вміння і здібності. Велике значення має також спокійне, доброзичливе ставлення до учня.

Те саме стосується й оцінки поведінки учнів. Нерідко сам факт публічної оцінки учня (перед класом, на зборах, на лінійці тощо) для нього неприємніший, ніж сама по собі негативна оцінка. Пов'язане це з приниженням, що легко викликає агресію. Цей факт був добре відомий видатним фахівцям у галузі колективного виховання, які використовували індивідуальні домовленості з учнями та сприяли їх спробам у самовихованні [8].

Виклад основного матеріалу. У психології здійснений ряд досліджень поведінки людини у важких ситуаціях і реакції на стрес. Значно менше вивчені вікові зміни поведінки дітей і підлітків у важких ситуаціях, хоча результати цих досліджень можуть бути особливо цікаві як для вивчення загального механізму поведінки перед появою труднощів, так і для визначення виховних дій викладача. До такого роду досліджень належить наше, проведене із залученням 125 дітей у віці від 8 до 13 років. Усі 125 учнів обстежувалися в трьох типах експериментальних важких ситуацій:

1. Нове, складне завдання; складність полягала в тому, що воно вимагало реакції відповідно до інструкції, але всупереч конкретним ознакам впливаючих стимулів. Діти повинні були реагувати коротким натисненням гумової груші на довгий сигнал і довгим — на короткий (за типом конфліктної методики Лурія [8]).

2. Розв'язання за обмежений час серії з десяти математичних завдань; складність полягала в тому, що завдання були значно складніші за ті, які зазвичай розглядалися на уроках; в умовах обмеженого часу це призводило до накопичення невдачі.

3. Декламація вивченого напам'ять вірша перед журі в присутності однокласників.

У ході виконання експериментальних завдань вимірювалися окремі фізіологічні показники емоційних реакцій дитини: пульс, частотність і глибина дихання, а також сила моторних реакцій. Результати досліджень дозволили сформулювати низку закономірностей щодо вікових змін у реагуванні на важкі ситуації, а також встановити деякі залежності між поведінкою у важких ситуаціях і якостями особистості обстежених дітей.

У поведінці дітей від 8 до 13 років у важких ситуаціях виразно виявляються вікові відмінності; це стосується як емоційної реакції на труднощі, так і структури та рівня організації цілеспрямованої діяльності. Ці відмінності, однак, не рівномірні та не однакові для важких ситуацій різного типу.

Молодші діти зазнають найбільших труднощів у ситуації, що вимагає контролю моторних дій; вони більше, ніж старші діти, сприйнятливі до відхилень від цілеспрямованої діяльності, частіше припускаються помилок у першому завданні. Старші діти (11-13 років) чутливіші до тих експериментальних ситуацій, які містять у собі елементи "публічної поведінки" й оцінювання, а також до почуття особистої загрози, що виникає у зв'язку з цим. Це, мабуть, пов'язано з віковими змінами, що відбуваються в особистості дітей орієнтовно на 12-му році життя. Приблизно в цьому віці зростає мотивуюча функція самооцінки і у зв'язку з цим відповідно знижується роль оцінки [2]. В основі цих змін лежить формування стабільного "я", у структурі якого вже описано минуле особистості, її сьогодення та потенційне майбутнє [1]. Особистість, у якої вже сформувалося стабільне "я", починає помічати зв'язки між своїми колишніми діями та їх результатами в сьогоденні, а

також — і це відіграє мотивуючу роль — справжніми діями та їх результатами в майбутньому. Наскільки молодші діти не бачать зв'язку між своїми успіхами в навчанні і власним майбутнім і зберігають оптимізм щодо власних життєвих перспектив, настільки старші діти й підлітки все більш виразно усвідомлюють цей зв'язок, унаслідок чого невдачі (і передусім невдачі в навчанні) стають для них джерелом прикроців і хвилювань.

Найхарактернішою реакцією молодших дітей на складності була відмова від досягнення результату та вихід з експериментальної ситуації. Старші діти виявляли значну наполегливість, а іноді і завзятість у прагненні до мети, що особливо яскраво виявилось в завданнях, нелімітованих за часом.

У дітей 11-12 років простежувалося також істотне зростання сили емоційних реакцій на труднощі та пов'язане з ним тимчасове зростання деструктивної дії негативних емоцій на рівень виконання експериментальних завдань. Це особливо яскраво виявилось в ситуаціях "публічної поведінки" й оцінки. Цей факт, мабуть, можна пов'язати, з одного боку, з підвищенням емоційної активації внаслідок біологічного дозрівання в цьому віці, а з другого — з уже згадуваними віковими змінами особистості. Відіграє свою роль також і надмірне психічне навантаження, до якого схильні учні в перші роки систематичного вивчення основ наук у середній школі. Результати наших досліджень свідчать про те, що від 8-го до 12-го року життя значно зростає здатність витримувати емоційну напругу без порушень діяльності та без зниження рівня виконання завдань. Це, мабуть, є наслідком як підвищення з віком рівня організації діяльності, так і вікових змін у системі її психічної регуляції. Вікові відмінності виявляються також і в реагуванні дітей на негативну емоційну напругу, яка виникає у важких ситуаціях. У молодших дітей домінантною реакцією на стрес є відмова від досягнення результату або переоцінка своїх успіхів і недооцінка невдач (прояви так званого перцептивного захисту). У старших дітей переважає реакція протесту, символічного виходу з експериментальної ситуації або спроби зробити конструктивні висновки з попередніх невдач. Ми спостерігали також відмінності щодо зняття напруги: молодші частіше за старших звинувачували у своїх невдачах саме завдання або експериментатора, старші вбачали причину своїх невдач або в собі, або взагалі не шукали "винуватця" невдач. Це є відповідною до вікових тенденцій реакцією на фрустрацію [3].

Нами не виявлено однозначного зв'язку між поведінкою дітей у важких ситуаціях і рівнем тривожності, вимірюваним за допомогою шкали TASC (шкільної тривожності) Сарасона [9]. Проте це залежність між рівнем конструктивності дій у важких ситуаціях і рівнем актуально переживаної тривожності, вимірюваним комплексом фізіологічних показників. Усе це підтверджує тезу, відповідно до якої слід розрізняти тривожність як рису особистості та тривожність як стан; на поведінку у важких ситуаціях вирішальний вплив справляє актуально переживана тривожність.

Цілісна оцінка поведінки дітей у важких ситуаціях дозволяє виділити три підгрупи: цілком стійких, частково стійких (і нестійких) і цілком нестійких. Діти, що належать до повністю стійких (24,2 % від загальної кількості), в усіх експериментальних ситуаціях продемонстрували добре організовану поведінку, їхні реакції на складнощі мали в основному конструктивний характер, продуктивність діяльності була високою.

Діти, які становлять другу підгрупу (39 %), виявляли добре організовану поведінку щонайменше в одній із трьох експериментальних ситуацій. Їхні реакції на труднощі (поведінкові й емоційні) були в одних випадках конструктивними, в інших — явно деструктивними; нижчою була також і продуктивність діяльності.

Поведінка третьої підгрупи (36,8 %) була дезорганізованою в усіх трьох експериментальних ситуаціях. Способи реагування на труднощі, які виникають в процесі діяльності, і пов'язаний з ними стрес були відверто неконструктивними.

**Висновки.** Спираючись на аналіз поведінки дітей і підлітків у важких ситуаціях, ми спробували розкрити головні причини стійкої та нестійкої поведінки.

Поведінка психологічно стійкої особистості відбувається в цілому за такою схемою: завдання — мотив, що актуалізується нею, — здійснення дій, що ведуть до її реалізації, — усвідомлення складності — негативна емоційна реакція — пошук способу подолання складності — зниження сили негативних емоцій — поліпшення функціонування (і супровідна оптимізація рівня збудження).

Інша схема поведінки в психологічно нестійкої особистості: завдання — мотив — реалізація дій, що призводять до її реалізації, — усвідомлення складності — негативна емоційна реакція — хаотичні пошуки виходу — посилення усвідомлюваної складності — зростання сили негативних емоцій — погіршення функціонування — зниження мотивації або оборонна реакція.

Головні причини дезорганізації поведінки нестійких дітей полягають у відсутності ефективних способів подолання труднощів і в переживанні особистої загрози. У нестійких осіб іноді спостерігається явище самоіндукції негативної емоційної напруги: дезорганізована поведінка посилює стресовий стан, який ще більше дезорганізує поведінку, що призводить врешті-решт до виникнення "хвилі дезорганізації". Психологічно нестійка особистість відчуває при цьому повну безпорадність — як стосовно важких завдань, так щодо своєї поведінки у важкій ситуації. У результаті формується так званий "синдром вивченої безпорадності" [5], що означає крайній ступінь нестійкості до труднощів. Цей синдром виникає під час переживання сильних стресів, які особистість не може подолати (наприклад, переживання дітей під час війни, але також і перебування в лікарні в ранньому віці, так само як і шкільні невдачі в малоздібних дітей у перші роки навчання). Для

викладача одне з найважливіших завдань виховання полягає в тому, щоб попереджати формування таких деструктивних установок у поведінці учнів. Важкі ситуації не можна виключати ні з процесів соціалізації та виховання, ні з життя взагалі, та це було б і недоцільно. Метою виховання, у тому числі і шкільного, має бути формування у вихованців психологічної стійкості до труднощів, які виникають у різних видах соціальної взаємодії та різних сферах діяльності. Способи реалізації цієї мети вимагають окремого розгляду.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. — М.: Знание, 1998. — 175 с.
2. Савонько Е. И. Оценка и самооценка как мотивы поведения школьников разного возраста / Е. И. Савонько // Вопр. психол. — 1994. — № 4. — С. 65-71.
3. Якобсон П. М. Изучение чувств у детей и подростков / П. М. Якобсон. — М.: Прогресс, 1991. — 271 с.
4. Bozowicz L. I. Badania nad osobowoscia ucznia a problemy wychowania. W: Materiały do nauczania psychologii, pod red. L. Woloszynowej, S. II, t. 5, Warszawa, 2000. PWN. — 264 p.
5. Dweck C. S., Davidson W., Nelson S., Bradley E. Sex differences in learned helplessness: II. Contingencies of evaluative feedback in the classroom, and III. An experimental analysis // *Developmental Psychology*, 1998. 14, 268-276.
6. Fraczek A., Kofta M. Frustracja i stress psychologiczny. W: *Psychologia pod redakcją T. Tomaszewskiego*, Warszawa, 1975, PWN.
7. Lewin K. Behavior and development as a function of total situation. W: Carmichael L. (red.) *Manual of child development*. N. Y., 1954. S. 918-970.
8. Luria A. R. Sterujaca funkcja mowy: jej rozwoj i zaburzenia, W: Luria A. R. (red) *Zaburzenia wyzszych czynnosci korowych wskutek ogniskowych uszkodzen mozgu. Wprowadzenie do neuropsychologii*. Warszawa, 1967. PWN.
9. Sarason S. B., Davidson K. S., Lighthall F. T., Waite R. R., Ruebush B. K. *Anxiety in elementary school children*. N. Y. — L.: John Wiley, 1990.
10. Tyszkowa M. Sytuacyjno-poznawcza koncepcja odpornosci psychicznej, *Przeglad Psychologiczny* 1998. nr I, s. 3-18.
11. Wygotski L. S. *Wybrane prace psychologiczne*. Warszawa 1971. PWN.



УДК 14.00.09

*Гонтаренко Л. О., к. психол. н., доцент кафедри СіГД НУЦЗУ*

## **ЗДАТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ДО ДИСПЕТЧЕРСЬКОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ В МЕЖАХ МНС УКРАЇНИ**

Вивчені, оцінені і проаналізовані професійно важливі психологічні якості працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику. Встановлений кореляційний зв'язок індивідуально-психологічних якостей особи працівника "Служби 112" з показниками успішності професійної діяльності. Побудована максимально достовірна професіограма професійної діяльності працівників-диспетчерів. Розроблена формула прогнозу придатності фахівця до професійної діяльності.

*Ключові слова:* чергово-диспетчерська служба екстреного виклику МНС України; фахівці-диспетчери "Служби 112"; професійно важливі якості; експертне оцінювання; професіограма; алгоритм придатності особи; успішність професійної діяльності; придатність кандидата.

Изучены, оценены и проанализированы профессионально важные психологические качества работников дежурно-диспетчерской службы экстренного вызова. Установлена корреляционная связь индивидуально-психологических качеств личности работника "Службы 112" с показателями успешности профессиональной деятельности. Построена максимально достоверная професіограма профессиональной деятельности работников-диспетчеров. Разработана формула прогноза пригодности специалиста к профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* дежурно-диспетчерская служба экстренного вызова МНС Украины; специалисты-диспетчеры "Службы 112"; профессионально важные качества; экспертное оценивание; професіограма; алгоритм пригодности личности; успешность профессиональной деятельности; пригодность кандидата.

**Постановка проблеми.** Розширений аналіз організаційно-штатної і функціональної побудови оперативно-рятувальної служби, а також нормативно-правові акти МНС України, які регулюють її діяльність, доводить, що диспетчерський вид діяльності за змістом значною мірою відрізняється від діяльності фахівців інших підрозділів МНС України та пред'являє високі вимоги (вище середніх) до пізнавальних психічних процесів, комунікативних і моторних здібностей, емоційних і особистісних якостей працівника.

Процедуру вивчення, оцінювання та аналіз професійно важливих психологічних якостей працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України за допомогою експертних оцінок, що дають безпосередні керівники своїм підлеглим, було проведено з метою отримання якомога більшої кількості даних різного походження для побудови максимально достовірної професіограми професійної діяльності працівників-диспетчерів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** При проведенні психологічного аналізу діяльності для потреб професійно-психологічного відбору, на думку В. А. Бодрова, Е. Ф. Зеєра, Є. Л. Ільїна, І. Д. Кудрина, доцільним є

виділення насамперед таких професійно важливих якостей, які диференціюють людей за ефективністю праці, а також залишаються достатньо стійкими, незмінними протягом всіх етапів формування й розвитку професійної діяльності та погано піддаються тренуванню.

**Виклад основного матеріалу.** Першою групою досліджуваних для вивчення рівня сформованості професійно важливих якостей визначена група фахівців-диспетчерів «Служби 112», які вже потенційно мають високий рівень розвиненості необхідних для роботи якостей. Проте ці фахівці також були оцінені безпосередніми керівниками, а отримані результати порівняні з рівнем розвитку професійно важливих якостей у працівників чергово-диспетчерської служби, яка була і залишається традиційною для підрозділів МНС (друга група досліджуваних).

Слід зазначити, що обидві групи фахівців відносяться до загальної системи чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, але їх відрізняє функціональне призначення та рівень взаємодії з іншими службами міста та області, а саме «Служба 112» – це нова підсистема міжвідомчого рівня у загальній диспетчерській службі МНС України, яка традиційно працювала лише зі специфічними повідомленнями про надзвичайні ситуації (пожежа, вибух тощо).

У процесі дослідження оцінювалися пізнавальні процеси (пам'ять, увага, інтелект), до рівня розвитку яких висуваються певні вимоги, оскільки диспетчерська діяльність значною мірою пов'язана зі сприйняттям, переробкою та зберіганням інформації. Крім того, оцінювалися й особистісні якості працівників (уміння спілкуватися, емоційна зрілість, вольові якості, стресостійкість), які значною мірою необхідні для успішної роботи у складі чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України. Оцінка проводилася за трибальною системою (1 — високий, 2 – середній, 3 — низький рівень). Результати оцінок (у відсотках від загальної кількості обстежуваних) наведені у таблиці 1.

Найчастіше за оцінкою таких характеристик відбувається призначення фахівця на посаду диспетчера, а також проводиться перерозподіл особового складу служби екстреного виклику.

Порівняльний аналіз отриманих результатів дозволив зафіксувати певні розходження у показниках експертних оцінок рівнів сформованості професійно важливих якостей диспетчерів. Було встановлено, що незадовільний або низький рівень розвитку пам'яті властивий більшій кількості працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику, ніж фахівцям-диспетчерам «Служби 112» (32,70 % проти 18,81 %, при  $p \leq 0,05$ ).

При аналізі результатів було відмічено, що такі навички, як уміння спілкуватись, знаходити спільну мову з комунікатором, вміння розуміти іншого є більш властивими для фахівців-диспетчерів «Служби 112». За результатами експертного оцінювання в 1-ій групі (93 особи) найчастіше зустрічається

високий рівень сформованості зазначених якостей (61,21 % проти 49,67 %, при  $p \leq 0,05$ ). А от середній рівень розвиненості комунікативних навичок є виразним у майже 40 % досліджуваних 2-ої групи (139 осіб) і лише у 29,55 % досліджуваних 1-ої групи. Результати достовірні на рівні  $p \leq 0,05$ .

Таблиця 1

**Результати експертного оцінювання безпосередніми керівниками рівня професійно важливих якостей працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України (%)**

ПВЯ	Рівні виразності	1 група	2 група	$\phi$
Пам'ять	Високий	39,14	30,08	1,78
	Середній	42,05	37,22	1,53
	Низький	18,81	32,70	2,91*
Увага	Високий	45,92	39,65	1,70
	Середній	38,04	40,45	1,04
	Низький	16,04	19,90	1,22
Інтеллект	Високий	58,16	52,93	1,89
	Середній	40,09	42,71	0,73
	Низький	1,75	4,36	1,12
Уміння спілкуватися	Високий	61,21	49,67	2,52*
	Середній	29,55	39,90	2,94*
	Низький	9,24	10,43	0,38
Вольові якості	Високий	32,80	35,19	0,77
	Середній	46,11	46,05	0,03
	Низький	21,09	18,76	1,05
Емоційна зрілість	Високий	35,64	40,21	1,84
	Середній	36,92	18,16	3,12**
	Низький	27,44	41,63	2,49*
Стресостійкість	Високий	57,01	40,85	2,30*
	Середній	32,56	22,84	1,93
	Низький	10,43	36,31	3,67**

Примітка: \* $p \leq 0,05$ , \*\* $p \leq 0,01$

Наступну низку достовірних розбіжностей в результатах було зафіксовано стосовно рівня сформованості такої професійно важливої якості, як емоційна зрілість. Відмічається, що більша кількість випробуваних 2 групи оцінюється експертами як володарі низького рівню емоційної зрілості. В 1 групі, на думку експертів, таких фахівців лише 27,44 % ( $p \leq 0,05$ ). Відмічено, що середній рівень розвиненості емоційної зрілості є властивим 36,92 % фахівців «Служби 112». В 2-ій групі досліджуваних таких фахівців майже в два рази менше (18,16 %). Результати є значущими на рівні  $p \leq 0,01$ .

Стосовно важливості розвиненої стресостійкості в професійній діяльності працівника чергово-диспетчерської служби екстреного виклику слід сказати, що вона без перебільшення є одним з головних факторів, який обумовлює високі показники діяльності. Окрім цього, стресостійкість особистості «охороняє» працівника від негативного впливу зовнішніх факторів, дозволяє йому зберігати психологічну рівновагу та не потерпати від психічної напруги [3; 4; 5]. Отримані результати свідчать, що низький рівень стресостійкості зафіксовано більш ніж у третини фахівців-диспетчерів 2 групи (36,31 %). В 1-ій групі такий рівень стресостійкості відмічено лише у кожного десятого. Результати достовірні на рівні  $p \leq 0,01$ . Високий рівень стресостійкості є властивим більшості фахівців-диспетчерів «Служби 112», а у їхніх колег такий показник становить 40,85 % ( $p \leq 0,05$ ).

Якщо розглядати розподіл оцінок рівнів розвитку окремих психологічних якостей загалом по двох групах, то нами виявлено зсув розподілів до кращих оцінок за такими якостями, як пам'ять, увага, інтелект, комунікативні навички та стресостійкість. Тобто можна сказати, що це найбільш професійно розвинені психологічні якості у працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України. Для таких характеристик, як емоційна зрілість і вольові якості, розподіл зсунуто до середніх оцінок, тобто можна відзначити домінування середнього рівня цих психологічних якостей.

Якщо підрахувати середні бали, отримані працівниками диспетчерського виду діяльності за кожною психологічною якістю, то вони вишикуються у наступний ряд за рівнем розвитку: пам'ять, увага, уміння спілкуватися, інтелект, стресостійкість, емоційна зрілість, вольові якості. Можна припустити, що професійна діяльність працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України стихійно тренує та розвиває, у першу чергу, такі психологічні якості, як пам'ять, увагу, уміння спілкуватися та, меншою мірою, сприяє розвитку емоційно-вольової сфери.

Щодо рівня стресостійкості, можна відзначити, що професійна діяльність працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України насичена нервово-психічними перевантаженнями. Як відзначалося раніше, одним із провідних факторів професійної незадоволеності є неспокійний, нервовий, напружений характер роботи. Нерідкі погрози, словесні образи з боку контингенту, що звертається по телефону до служби. Це відзначали понад 80 % респондентів. Наявність гострих конфліктних ситуацій відзначають майже всі працівники, причому у кожного четвертого вони трапляються щодня. Протягом роботи значна частина працівників відзначає симптоми стомлення: утому, дратівливість, зниження уваги. Близько 20 % респондентів скаржаться на більш серйозні порушення: головний біль, слабкість, запаморочення. Все це є наслідком хронічної нервово-психічної напруженості, що часто призводить до зниження самоконтролю, нестриманості, нервових зривів, що й відображається в низькій оцінці такої якості, як стресостійкість.

Аналіз результатів експертних оцінок фахівців, структури дій та реальної практичної роботи персоналу чергово-диспетчерських служб екстреного виклику МНС України, а також умов несення диспетчерської служби та їх негативного впливу на особовий склад чергової зміни (в першу чергу стосовно її напруженості та негативних наслідків, до яких вона призводить) дозволили встановити відмінності диспетчерського виду діяльності в МНС України від традиційної операторської діяльності, а саме за наявністю активного пошуку оперативної інформації, багаторазового тиражування даного активного пошуку, наявністю групового виконавчого механізму при ліквідації надзвичайної ситуації, що має власну психологічну активність (мотиви, настанови, знання, досвід, дисциплінованість).

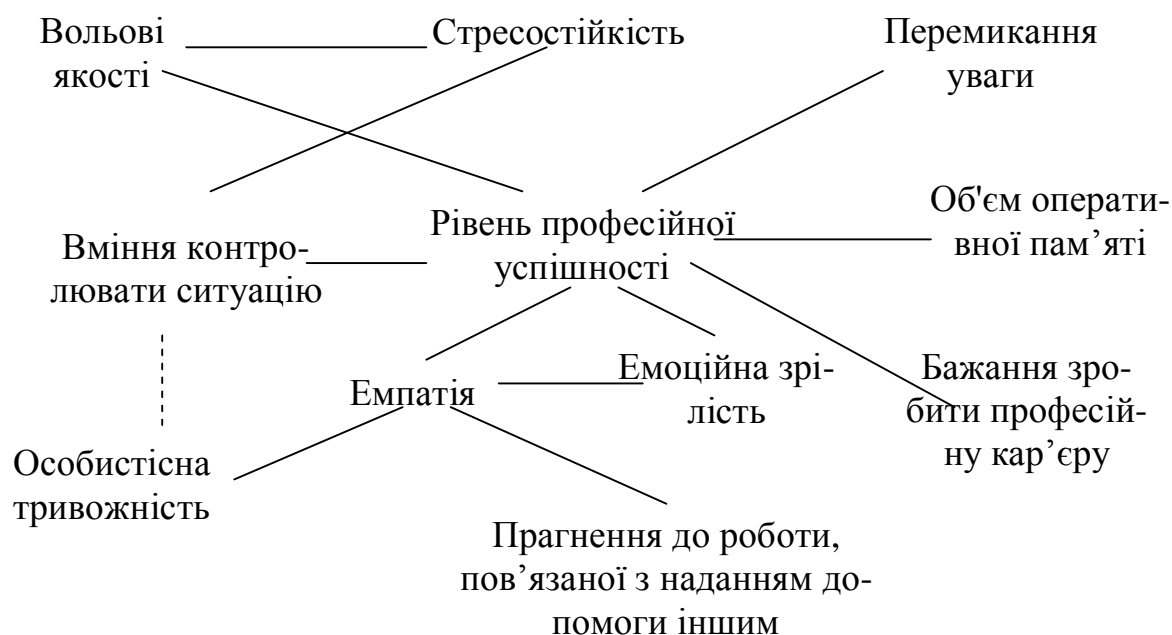
З метою вивчення особливостей взаємозв'язку рівня сформованості професійно важливих якостей фахівців-диспетчерів та успішності їхньої професійної діяльності, нами було проведено кореляційний аналіз в групі фахівців «Служби 112» за допомогою  $r$ -критерію Пірсона. Така статистична процедура дозволяє визначити відносно стійку структурну організацію індивідуально-психологічних властивостей особистості, відмітити дію компенсаторних механізмів, вивчити причинно-наслідкові зв'язки між функціонуванням професійно-важливих якостей особистості. Кореляційна структура психологічних особливостей фахівців-диспетчерів доповнила розроблений перелік професійно важливих якостей працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України та надала йому завершеного вигляду (див. рис. 2).

При розгляді особливостей емоційної сфери фахівців-диспетчерів нами було визначено позитивний, помірний за силою, кореляційний зв'язок між показниками рівня особистісної тривожності та рівнем емпатійних властивостей особистості ( $r = 0,42, p \leq 0,05$ ). Це свідчить про те, що емпатія більш легко реалізується за умови подібності поведінкових та емоційних реакцій особистості та у високо тривожних індивідів. Таким чином, можна сказати, що ті з фахівців, у кого зареєстровано більш високий рівень тривожності, більш схильні до емпатії та більш чутливо ставляться до проблем інших людей. Слід зазначити, що такі фахівці потребують тренування навичок саморегуляції свого емоційного стану.

Окрім зазначеного, особистісна тривожність особистості зворотно відноситься до вміння фахівця-диспетчера контролювати ситуацію. Між цими показниками було зафіксовано зворотний, середній за силою, взаємозв'язок ( $r = -0,65, p \leq 0,05$ ). У свою чергу здатність суб'єкта діяльності контролювати ситуацію тісно пов'язана зі стресостійкістю особистості ( $r=0,71, p \leq 0,01$ ).

Рівень успішності професійної діяльності фахівців-диспетчерів, який оцінювався їхніми безпосередніми керівниками, пов'язаний з низкою індивідуально-психологічних якостей особистості [1; 2]. Так було встановлено

прямий тісний взаємозв'язок між рівнем успішності фахівця та рівнем розвитку в нього емпатійних тенденцій ( $r=0,74$ ,  $p \leq 0,01$ ); вмінням контролювати ситуацію ( $r=0,30$ ,  $p \leq 0,05$ ) – помірний взаємозв'язок з тенденцією до слабкого; рівнем оперативної пам'яті фахівця-диспетчера ( $r=0,37$ ,  $p \leq 0,05$ ) та показником перемикання уваги ( $r=0,42$ ,  $p \leq 0,05$ ) – помірні позитивні кореляційні зв'язки та бажанням зробити кар'єру ( $r=0,33$ ,  $p \leq 0,05$ ).



Примітка:

— пряма кореляція

- - - - - зворотна кореляція

**Рис. 2. Кореляційний зв'язок індивідуально-психологічних якостей особистості працівника «Служби 112» з показниками успішності професійної діяльності.**

Окрім цього, успішність професійної діяльності здатні визначати розвинені вольові якості особистості ( $r=0,38$ ,  $p \leq 0,05$ ) та рівень емоційної зрілості фахівця ( $r=0,29$ ,  $p \leq 0,05$ ), яка, у свою чергу, пов'язана з емпатійними особливостями ( $r=0,24$ ,  $p \leq 0,05$ ). Також відзначимо, що емпатійні особливості пов'язані з прагненням до роботи, яка передбачає надання допомоги іншим людям ( $r=0,67$ ,  $p \leq 0,05$ ).

Таким чином, отримані взаємозв'язки допомагають більш достовірно визначити провідні професійно важливі якості фахівця чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України в професіографічній системі.

Проведене дослідження було спрямоване на вирішення цілої низки завдань, основними з яких були побудова або розробка професіограми до

професії фахівця-диспетчера служби екстреного виклику МНС України та визначення особливостей виразності професійно важливих якостей фахівців за розробленою професіограмою. Результати цієї роботи дозволяють говорити про цілу низку факторів, умов та психологічних особливостей, що детермінують ефективність професійної діяльності. Проте такий об'єм матеріалу є незручним в умовах проведення професійного відбору кандидатів на посаду фахівця чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України.

Таким чином, постає питання про розробку максимально об'єктивної моделі або алгоритму, за яким би можна було отримати інформацію стосовно придатності особистості до певного виду діяльності та визначити потенційний рівень її професійної успішності. Для реалізації даного завдання нами було проведено множинний регресійний аналіз (МРА), призначений для вивчення взаємозв'язку залежної змінної та декількох незалежних або вихідних змінних. У нашому випадку в якості залежної змінної виступив рівень ефективності діяльності працівника чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, а в якості вихідних незалежних змінних ми використали показники виразності професійно важливих якостей, які характеризують вискоєфективного фахівця, а саме – працівника «Служби 112».

Таким чином, при проведенні регресійного аналізу ми одержали наступну формулу:

$$Y = \text{Constant} + (0,463) Д + (0,342) ОД + (0,041) ЕТ - (0,956) РТ + (0,662) РКУ + (0,955) ООП + (0,441) ЕС + (0,375) ШР + e, \quad (1)$$

де  $Y$  – ступінь придатності;  $\text{Constant} = 26,71$ ;  $e$  – помилка оцінювання;  $Д$  – загальна активність;  $ОД$  – суспільна корисність;  $ЕТ$  – емпатійні тенденції;  $РТ$  – реактивна тривожність;  $РКУ$  – розподіл та концентрація уваги;  $ООП$  – об'єм оперативної пам'яті;  $ЕС$  – емоційна стійкість;  $ШР$  – швидкість реакції.

Коефіцієнти регресії перед скороченими значеннями професійно важливих якостей вказують на їх внесок у прогноз придатності фахівця до професійної діяльності.

Підставивши до формули дані виразності професійно важливих якостей, ми отримали наступне:

$$Y (1) = 22,32 \text{ — за даними групи фахівців «Служби 112»}.$$

Оскільки наше дослідження було побудоване у вигляді розробки професіограми та паралельної її апробації на групі фахівців чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, то логічним буде проведення перевірки за даною формулою рівня придатності до професійної діяльності фахівців 2-ої групи.

Підставивши числові показники рівнів сформованості професійно важливих якостей фахівців 2-ої групи в розроблену формулу та порівнявши результат з еталоном, ми бачимо, що отриманий показник є меншим за коефіцієнт професійної придатності до професійної діяльності.

## Вихідні дані процедури лінійної регресії (бали)

Coefficients (a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,711	13,561		2,267	,040
Підтримка життєзабезпечення (Ж)	9,190E-02	,374	,228	,846	,782
Комфорт (К)	-,526	,845	,173	1,889	,038
Соціальний статус (С)	,312	,389	,253	,906	,229
Спілкування (О)	-,304	,071		,386	,091
Загальна активність (Д)	,489	,451	,463	2,345	,454
Творча активність (ДР)	,491	,973	,280	1,09	,068
Суспільна корисність (ОД)	,186	,589	,342	3,910	,039
Сформованість емпатійних тенденцій	-,739	,993	,041	2,067	,578
Реактивна тривожність	,854	,273	-,956	3,090	,041
Особистісна тривожність	-,531	,443	-,077	,277	,912
Узагальнення та аналіз інформації	2,932E-02	,635	-,532	1,982	,044
Гнучкість мислення	,525	,522	-,326	1,780	,058
Просторова увага	-,228	,474	,523	,836	,345
Емоційна деструкція	-,121	,294	,851	0,089	,561
Розподіл та концентрація уваги	-,594	,992	,662	2,668	,803
Інтегральний показник	-,359	,300	,628	,892	,019
Рівень розвиненості слухової уваги	,027	,231	,510	,331	,343
Концентрація уваги	,455	,439	,022	1,056	,173
Розподіл уваги	,671	,637	,173	,183	,253
Перемикання уваги	,994	,867	,901	,891	,249
Зосередженість на проблемі	,121	,029	,605	1,892	,093
Швидкість реакції	,748	,442	,375	2,998	,782
Терплячість до комунікатора	,896	,187	,045	1,723	,002
Емоційна стійкість	,889	,364	,441	3,164	,298
Здатність контролювати ситуацію	,232	,997	,512	1,903	,889
Відношення до комунікатора	,638	,563	,719	1,556	,056
Оперативна пам'ять	,644	,884	,955	2,454	,002
HS – Понадконтроль	,230	,912	,567	1,903	,332
D – Депресія	,342	,321	,732	1,002	,892
HU – Істерія	,672	,451	,293	,892	,882
PD – Психопатія	-,679	,562	,784	,837	,901
Mf – Мужність	,635	,764	,287	,021	,438
Pa – Ригідність	,276	,928	,098	,356	,755
Pt – Тривожність	,997	,673	,329	,108	,142
Sc – Індивідуалістичність	,881	,647	-,584	,620	,553
Ma – Активність	,287	,822	-,885	,231	,827
Si – Інтроверсія	,454	,187	,056	1,625	,844

**a Dependent Variable:** Y –рівень ефективності професійної діяльності працівника чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України; ступінь придатності кандидата

$Y(2) = 13,47$  — за даними групи працівників чергово-диспетчерської служби.



Зауважимо, що отриманий результат не можна вважати достовірним, адже він є показником загальногрупової тенденції та не може об'єктивно свідчити про професійну придатність кожного випробуваного з 2-ої групи.

Узагальнюючи ці дані, підтвердимо, що до «Служби 112» відібрано одних з найкращих фахівців-диспетчерів. Таким чином, показники виразності їх професійно важливих якостей є доцільним використовувати як еталон придатності до професійної діяльності.

**Висновки.** Аналіз даних, отриманих у процесі дослідження, дозволив оцінити основні психологічні детермінанти професійної успішності працівників та побудувати математичну модель прогнозування ефективності професійної діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, яку доцільно використовувати в процесі професійного відбору та на етапі спеціальної професійно-психологічної підготовки фахівців.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза в профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Наука, 1983. – 185 с.
2. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / А. Г. Шмелев. – СПб.: Речь, 2002. – 473 с.
3. Дубровский В. И. Реабилитация в спорте / В. И. Дубровский. – М.: МГУ, 1991. – 93 с.
4. Котик М. А. Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности: автореф. дис.... докт. пси-хол. наук. – Л.: ЛГУ, 1985. – 156 с.
5. Крайнюк В. М. Психология стрессостійкості особистості: [монографія] / В. М. Крайнюк. – К.: Ніка – Центр., 2007. – 432 с.

**УДК 159.98:351.74.08**

*Гостєєва Т. В., заступник начальника центру практичної психології управління кадрового забезпечення ГУМВС України в Донецькій області*

#### **ПРОБЛЕМА ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОГНОЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ТА УСПІШНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

У статті розглядаються питання визначення під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС достовірного довгострокового прогнозу професійної надійності і успішності співробітників органів внутрішніх справ України, обґрунтовується необхідність зміни формату проведення професійно-психологічного відбору, спираючись на сучасний зарубіжний досвід.

*Ключові слова:* професійно-психологічний відбір, довгостроковий прогноз, професійна надійність і успішність.

В статті розглядаються питання визначення в час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВД надійного довгострокового прогнозу професійної надійності та успішності співробітників органів внутрішніх справ України, обґрунтовується необхідність зміни формату проведення професійно-психологічного відбору, зважаючи на сучасний зарубіжний досвід.

*Ключевые слова:* професійно-психологічний відбір, довгостроковий прогноз, професійна надійність та успішність.

**Постановка проблеми.** У ході спостереження за проходженням служби працівниками органів внутрішніх справ Донецької області було встановлено, що позитивний висновок за результатами професійно-психологічного відбору отримують не тільки ті працівники, які у подальшому успішно працюють та досягають певних професійних висот, але й ті працівники ОВС, які порушують дисципліну та законність, виявляють безвідповідальність та недбалість під час виконання службових обов'язків, вживають алкогольні напої, проявляють інші форми девіантної поведінки, певні психічні відхилення та звільняються зі служби за негативними мотивами.

Також нами було зроблено припущення, що перелічення ділових та особистісних якостей кандидатів, яке здійснюється на підставі отриманих результатів тестових завдань професійно-психологічного відбору, не дає можливості зробити прогноз щодо надійності та успішності службової діяльності того чи іншого працівника міліції.

У ході вивчення сучасних досліджень щодо різноманітності форм та методів здійснення довгострокового прогнозу встановлено, що на сьогодні вітчизняними фахівцями даній тематиці належна увага не приділяється.

Корисно звернутися до закордонного досвіду і, в першу чергу, досвіду високорозвинених країн, що мають ефективні структури цивільного суспільства й налагоджені механізми реалізації правових відносин. Дане посилення визначається й інтеграцією України у світові та європейські політичні, правові, економічні й соціальні інститути, необхідністю координації міждержавної правоохоронної діяльності. Це дає підставу для застосування закордонного досвіду при здійсненні відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України.

Якщо звернути увагу на новітні розробки зарубіжних держав, то найбільш ефективним методом відбору та оцінки персоналу вважається Assessment-center. Даний метод активно використовується для відбору кандидатів на навчання до школи поліції у Німеччині [1].

На нашу думку, для здійснення довгострокового прогнозу професійної успішності та надійності працівників ОВС до організації професійно-психологічного відбору до органів правопорядку України найбільш доцільним буде впровадити поведінкові вправи і ділові ігри для моделювання реальної поведінки особистості, а саме: вирішення професійних завдань, уміння

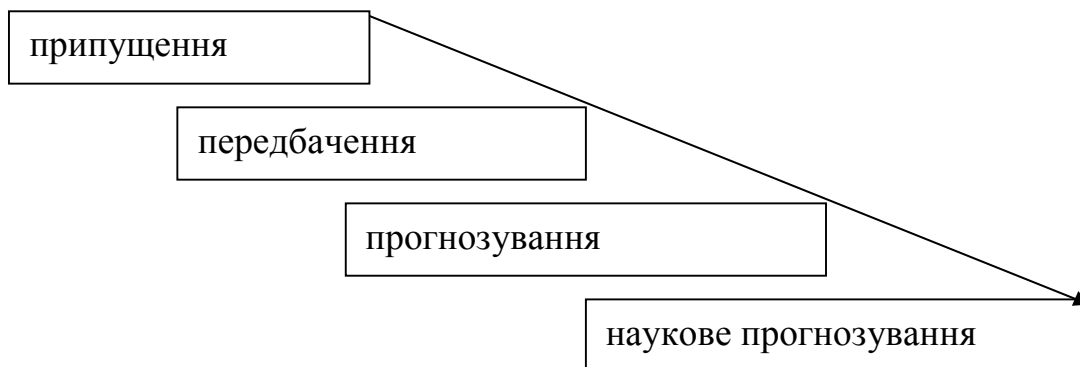
працювати у групі, комунікативні здібності, лідерський потенціал, наявні навички та приховані можливості тощо.

Крім цього, зміна структури професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України дозволить отримати повний перелік особистісних і професійних якостей майбутніх працівників міліції. А отримані результати дадуть підставу зробити довгостроковий прогноз професійної надійності та успішності службової діяльності працівників ОВС України.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед особового складу МВС України поширюються випадки асоціальної поведінки та порушення працівниками міліції дисципліни та законності. Для попередження скоєння персоналом надзвичайних подій до служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності МВС України висуваються вимоги здійснення довгострокового прогнозу подальшої професійної успішності та надійності працівників міліції за допомогою тестування під час професійно-психологічного відбору на службу в органи внутрішніх справ України.

Однак у ході аналізу наукової літератури нами було встановлено, що взагалі питання довгострокового прогнозу в психологічній науці розроблені не достатньо. А проблема довгострокового прогнозу і проблема надійності та успішності професійної діяльності працівників міліції у вітчизняних наукових працях висвітлена не широко.

Якщо розглянути джерела прогнозування, то можна побудувати динамічний ланцюг поступового тяжіння до раціональних методів науки, який можна представити у вигляді такої послідовності: припущення, передбачення, прогнозування та наукове прогнозування (рис.1) [2].



**Рис. 1. Ланцюг поступового тяжіння до раціональних методів науки.**

Так, в історії людства передбачення подій, прогнозування явищ розглядалось у різні історичні епохи в різноманітних філософських вченнях, релігійних віруваннях та містичних обрядах. За допомогою окультних наук люди намагалися знайти інструменти, які дозволили б їм «розкрити» особу людини, визначити її слабкі і сильні сторони. Вони бажали викреслити кордони, які відділяють один психологічний тип від іншого, встановити, які будуть реакції взаємодії або відторгнення в разі з'єднання одного характеру з іншим.

Засновник філософії та містики цифр Піфагор вважав, що дата народження кожної людини таїть в собі унікальну інформацію та ключ до розуміння людської долі і стосунків між людьми. Запропонована Піфагором числова система дозволяє визначити, яких характеристик набула людина у момент своєї появи на білому світі.

Сільські дівчата ворожили, намагаючись з'ясувати, як складеться їх особисте життя, а мореплавці зверталися до зірок не лише у пошуках правильної дороги, але і для того, щоб дізнатися, як себе поведуть в небезпечній ситуації люди, народжені під різними знаками Зодіаку [3].

З появою ринку праці роботодавці завжди бажали отримати такого працівника, з вини якого не ставалось би аварій, який би ефективно працював та зміг легко і швидко набутися необхідних професійних навичок.

Науково обгрунтовані методи вимірювання індивідуальних відмінностей і схильності до успішного навчання і праці, до яких відносяться і сучасні психодіагностичні методи професійно-психологічного відбору, виникли наприкінці XIX століття та пов'язані з ім'ям Гальтона [4].

На сучасному етапі, наприклад, А. Г. Маклаков формує поняття професійного відбору як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, й оцінка наявності у конкретній людині індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, які дозволяють їй успішно освоювати та здійснювати цю діяльність [5].

М. В. Макаренко зазначає, що професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють виявляти осіб, які за своїми індивідуальними якостями є найбільш придатними до навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [6].

Н. В. Самоукіна вказує, що професійний відбір – це система спеціальних процедур вивчення та оцінки професійної придатності людини до оволодіння відповідною професією або групою професій, досягнення в них відповідного рівня майстерності та успішного виконання професійних обов'язків у типових та нестандартних професійних ситуаціях [7].

У ході розглядання наукових фактів, які були отримані під час дослідження трудової діяльності в лабораторіях Б. М. Теплова, В. Д. Небиліцина, Б. Г. Ананьєва, К. М. Гуревича, В. С. Мерліна, науковцями було встановлено, що успішність людини в екстремальних умовах залежить від природних якостей її нервової системи та темпераменту.

На підставі багаторічних досліджень американський психолог Г. Хана та французькі дослідники Г. Катілін і М. Катілін встановили, що схильності до нещасних випадків сприяють різні індивідуально-психологічні особливості та психологічні якості, такі як недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, слабкий розвиток обачності, спостережливості, низька установка на виконання трудового завдання, незадовільні показники за швидкістю й точністю дій, погані показниками в координації рухів і в сприйнятті

простору, сенсомоторної координації, низький рівень розвитку інтелекту та відхилення в емоційній сфері [8].

Однак лише О. В. Большакова звертає увагу на те, що «в сучасній практиці профвідбору мало враховуються соціально-психологічні ознаки; продовжує здійснюватися професійний відбір переважно на основі функціонально-психологічного підходу, який дозволяє виявляти лише функціонально-психологічні якості людини» [9, С. 21].

Якщо розглянути розробки щодо професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України, можна відзначити, що найбільший внесок на сьогоднішній день з актуальних питань теорії і практики професійно-психологічного відбору персоналу до органів внутрішніх справ України було зроблено В.І. Барком (2002, 2003).

Згідно з його визначенням, під професійним відбором на посади працівників ОВС України зазвичай розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення і оцінки придатності того або іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання обов'язків, як у звичайних, так і в екстремальних умовах; систему способів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємної відповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, які вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції [4].

Однак і ті теоретичні та практичні засади, які були розроблені В.І. Барком, на сьогодні не дають можливості здійснити довгостроковий прогноз надійності та успішності подальшої професійної діяльності працівників ОВС України.

**Метою** даної статті є аналіз можливостей здійснення достовірного довгострокового прогнозу професійної надійності та успішності працівників органів внутрішніх справ України під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та обґрунтування необхідності удосконалення процесу проведення професійно-психологічного відбору шляхом використання досвіду сучасних досягнень розвинутих держав.

**Виклад основного матеріалу.** При сучасному підході до організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України не враховуються результати вищевказаних досліджень.

Запропонована процедура професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС спирається лише на висновки проведеного тестування. У результаті лише на підставі отриманих даних за п'ятьма тестами визначається придатність або непридатність того чи іншого кандидата на службу в ОВС.

Однак у ході спостереження за проходженням служби працівниками ОВС Донецької області було виявлено, що «придатність» – це ситуативна властивість.

На сучасному етапі невідповідність висновку «придатний» до результатів подальшої професійної діяльності та випадків скоєння особовим складом надзвичайних подій стає більш вагомою. У табл. 1 наведено перелік надзвичайних подій за участю особового складу ОВС України, які було скоєно у період з 2004 по 2009 рік.

Таблиця 1

**Надзвичайні події, що трапилися з працівниками органів внутрішніх справ України у період з 2004 по 2009 рік**

Надзвичайні події	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Засуджено працівників ОВС	147	146	179	349	293	342
Загинуло працівників ОВС	44	31	32	21	15	26
Поранено працівників ОВС	288	197	308	278	304	228
Самогубства	19	28	15	18	32	13
Неправомірне застосування табельної вогнепальної зброї	1	3	3	2	6	2
Втрата табельної вогнепальної зброї	13	8	10	4	6	8

Наведені дані вказують на те, що, незважаючи на постійне вжиття відповідних заходів щодо попередження надзвичайних подій серед особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ України, кількість порушень дисципліни та законності не зменшується.

Так, не припиняються хабарництво, здирництво, використання недозволених методів ведення слідства, випадки насильства над особами, яких було затримано і доставлено в органи внутрішніх справ, неправомірне використання зброї і спеціальних засобів. Мають місце формальний підхід до розгляду скарг і заяв громадян, укриття злочинів від обліку, винесення необґрунтованих відмов у порушенні кримінальних справ, фальсифікація матеріалів і доказів при дізнанні і попередньому слідстві, створення «дутих» кримінальних справ, «навішування» злочинів на осіб, які їх не скоювали, незаконні затримання і арешти громадян.

У результаті підтверджується думка про ситуативність висновку за результатами професійно-психологічного відбору про придатність на службу в ОВС. Також встановлено, що позитивний висновок тестування не дає гарантії подальшої успішності та надійності професійної діяльності того чи іншого кандидата.

При розгляданні змісту понять «надійність» та «успішність» встановлено, що поняття «професійна надійність» означає рівень безпомилковості і своєчасності здійснення робочих операцій при взаємодії з технікою або іншими фахівцями [10], а «професійна успішність» – це усвідомлена поведінка, орієнтована на реалізацію суспільних норм і цінностей [11].

Із соціально-психологічної точки зору, успішність та надійність – це оптимальне співвідношення між очікуваннями оточуючих, особи і результатами її діяльності та є цілеспрямованим комплексом умов, що дозволяють досягти значущих результатів у діяльності, як окремо взятої особи, так і колективу в цілому [12].

Враховуючи зміни, які відбулись у суспільстві та змінили ставлення молоді до рівня свого соціального та економічного статусу, вихованості, загальної обізнаності, свідомого дотримання дисципліни, прихильності до здорового способу життя, соціальної благонадійності, за допомогою лише тестового методу відбору зробити довгостроковий прогноз успішності та надійності професійної діяльності працівників ОВС неможливо.

Так, Р. Кеттелл створив 16-факторний особистісний опитувальник у 40 — х роках минулого сторіччя, а «Мотиваційний профіль особистості» В. Е. Мільмана був запропонований у 1987 році. При цьому тривалий час не змінюються інтерпретаційні схеми і зміст інтерпретацій відповідно до змін культурного фону, соціальної свідомості, наукових досягнень та змін у нормах соціальної поведінки. На підставі цього виникає невідповідність між розвитком сучасної особистості і критеріями, які було запропоновано у ХХ сторіччі.

Також за допомогою тестів неможливо визначити рівень розвитку таких необхідних для працівника міліції якостей, як самооцінка, соціальна благонадійність, адекватна мотиваційна спрямованість, покликання до професії правоохоронця, свідомо дисциплінованість.

У результаті можна стверджувати, що на сьогоднішній день існуючий формат професійно-психологічного відбору до органів внутрішніх справ України не є прогностичним та довготривалим. Його можна називати загальним, найближчим та пасивним, таким, який вказує тільки, як людина буде працювати найближчим часом. Також існуюча форма професійно-психологічного відбору не дає відповіді на питання, як визначені у ході тестування особистісні якості кандидата будуть проявлятися в різних ситуаціях службової діяльності та впливати на його професійну успішність та надійність.

На підставі отриманих результатів психологічного тестування кандидатів на службу в органи внутрішніх справ ГУМВС України в Донецькій області встановлено, що більшість кандидатів дають соціально бажані відповіді, коли виконують тестові завдання мотиваційної спрямованості та особистісного опитувальника. У результаті такі особи отримують висновок «придатний» та призначаються на посади працівників ОВС.

За допомогою сучасного професійно-психологічного відбору можна зробити лише «відсів» найбільш непридатних до професії осіб за такими критеріями, як наявність низького рівня розвитку інтелекту та загальної культури, педагогічної запусченості, неадекватної мотивації до служби, жалюгідного зовнішнього вигляду тощо.

Враховуючи відсутність вітчизняних розробок щодо довгострокового прогнозування успішності та надійності професійної діяльності працівників ОВС та ознайомившись з досвідом та сучасними розробками зарубіжних держав, нами було визначено, що на сучасному етапі найбільш ефективним методом підбору та оцінки персоналу вважається Assessment-center, який використовується для підбору кандидатів на навчання до школи поліції у Німеччині.

У порівнянні з інтерв'ю (10-15 %) і психологічними тестами (20 %) асесмент досягає найбільшої прогностичної валідності (70-80 %). Найважливіша відмінність асесмента від інших процедур – використання, окрім психологічних тестів й інтерв'ю, поведінкових вправ і ділових ігор, в яких учасниками моделюється реальна поведінка при вирішенні професійних завдань. Використання стандартних і нестандартних для даної роботи ситуацій дозволяє виявити, як навички, які є у людини, так і приховані можливості.

Основне достоїнство полягає в тому, що асесмент дозволяє отримати повну картину особистісних і професійних якостей, що допомагає оцінити спостережувану поведінку.

**Висновки.** Враховуючи визначену невідповідність висновку «придатний» з випадками скоєння особовим складом надзвичайних подій, можна вказувати, що на підставі отриманих результатів існуючого професійно-психологічного відбору зробити достовірний довгостроковий прогноз надійності та успішності професійної діяльності працівників ОВС неможливо.

На сьогодні вітчизняними фахівцями дослідженню тематики довгострокового прогнозу успішності та надійності професійної діяльності не приділяється достатньої уваги.

Залучення на службу в органи внутрішніх справ України найбільш здатних і підготовлених для виконання складних функціональних обов'язків кандидатів сьогодні – запорука успішного функціонування системи органів внутрішніх справ. Професійно-психологічний відбір може стати потужною перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти міліцейською спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і професійної деформації.

З метою удосконалення організації та проведення професійно-психологічного відбору необхідно використовувати досвід сучасних досягнень розвинутих держав та під час проведення професійно-психологічного відбору впроваджувати ділові ігри, моделювання професійних ситуацій, групових завдань тощо.

Такий формат професійно-психологічного відбору не залишить поза увагою справжню поведінку особи, орієнтацію на реалізацію суспільних норм і цінностей, усвідомлену дисциплінованість, безпомилкову діяльність, а також такі якості та риси особистості, які у ході тестового психодіагностичного вивчення розпізнати неможливо: якість дій в екстремальних умовах,



активність, загальна культура поведінки, продуктивне та своєчасне виконання поставлених завдань, протидія агресивному середовищу, реакція на стрес та загальна психологічна стійкість.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т. / Лефтеров В. О. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / Лефтеров В. О. – 2008. – 242 с. – Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / Лефтеров В. О. – 2008. – 286 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс: [учебное пособие для вузов] / Ж. Т. Тощенко. – М.: Прометей. Юрайт, 1998. – С. 405.
3. Люшер М., Сара Д. Цвет Вашего характера. Тайна почерка / Люшер М., Сара Д.: пер. с англ. – М.: ВЕЧЕ. ПЕРСЕЙ, АСТ, 1996. – С. 7.
4. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / Барко В. І. – К.: Ніка-Центр, 2002. – С. 9.
5. Психология и педагогика. Военная психология: [учебник для вузов] / под ред. А. Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005. – С. 196.
6. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов / Н. В. Макаренко. – К.: Сент-Жак, 1996. – С. 5.
7. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учебник / Н. В. Самоукина. – М.: Наука, 1999. – С. 46.
8. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: Наука, 2006. С. 106.
9. Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия / Борисова Е. М., Логинова Г. П. – М.: Знание, 1991. – С. 21.
10. Дружинин В. Н. Психология: [учебник для гуманитарных вузов]. / В. Н. Дружинин – СПб.: Питер, 2001. – С. 75.
11. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха / В. И. Курбатов. – Ростов на Дону: Феникс, 1995. – С. 86.
12. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная и педагогическая психология: [учеб. пособие для вузов] / Реан А. А., Коломинский Я. Л. – СПб.: Питер, 1999. – С. 41.

УДК 159.38

*Губарєва Ю. В., здобувач кафедри загальної психології Національного університету цивільного захисту України, психолог ТОВ «ЛЕМБЕСТ»*

## ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ

Представлені результати аналізу дослідження міри задоволеності роботою в структурі МНС як одного з можливих чинників плинності кадрів.

*Ключові слова:* текучість кадрів, причини, мотиви, чинники, задоволеність роботою.

Представлены результаты анализа исследования степени удовлетворенности работой в структуре МЧС как одного из возможных факторов текучести кадров.

*Ключевые слова:* текучесть кадров, причины, мотивы, факторы, удовлетворенность работой.

**Постановка проблеми.** Проблема плинності кадрів — одна з ключових проблем для будь-якої організації. Плинність — рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником.

У Міністерстві надзвичайних ситуацій України проблема плинності кадрів набула більшої актуальності, тому що за статистикою йде неукомплектованість кадрів.

Ефективність роботи того або іншого підрозділу МНС прямо залежить від рівня плинності кадрів у цьому підрозділі: від того, скільки в підрозділі досвідчених працівників, як часто змінюється керівницький склад різного рівня, як керівники управляють плинністю й професійною мотивацією працівників.

Висока плинність кадрів у підрозділі може послабити його, вплинути негативно на морально — психологічну атмосферу колективу, що неминуче приведе до зниження здатності його працівників повноцінно виконувати свої службові обов'язки по охороні суспільства.

До того ж звільнення працівників з їх подальшою заміною може бути досить дорогим заходом для компанії, не говорячи вже про державну установу. Вартість плинності кадрів збільшується, коли працівники є більш вузькоспеціалізованими (працівники МНС — саме ця категорія робітників), коли їх важче знайти і вони вимагають більш ретельної підготовки. Тому при високому значенні коефіцієнта звільнень структура МНС та держава може понести суттєві витрати, тому що держава виділяє великі кошти для утримання та освіти працівників МНС.

Тому, підсумувавши все вищезазначене, ми можемо сказати, що розв'язання такої проблеми, як «плинність кадрів» в структурі МНС, дуже актуальна, особливо розгляд психологічної плинності кадрів у структурі МНС, необхідно з'ясувати причини незадоволеності працівника своєю роботою та,

якщо ця причина несе масовий характер, переглянути та зробити все для того, щоб цю причину усунути.

Тому **метою** нашого дослідження є виявлення рівня задоволеності роботою працівників у структурі МНС

**Виклад основного матеріалу.** Плинність кадрів — сукупність звільнень працівників за власним бажанням, а також за прогули й інші порушення трудової дисципліни. Плинність — це сукупність непланових, неорганізованих переміщень працівників з одного підприємства на інше [2].

Плинність може бути:

внутрішньоорганізаційною — пов'язана з трудовими переміщеннями в середині організації;

зовнішньою — між організаціями, галузями і сферами економіки.

Розрізняють природну і зайву плинність кадрів.

Плинність кадрів можна розрахувати за формулою:

плинність кадрів для планового періоду (F) та середнього (F1):

$F = \text{число звільнень у плановий період} / \text{Середнє число співробітників у плановий період.}$

$F1 = \text{середньорічна чисельність звільнених} * 100 / \text{середньорічна чисельність.}$

Коефіцієнт плинності кадрів — відношення числа звільнених працівників підприємства, що вибули за даний період з причин плинності (за власним бажанням, за прогули, за порушення техніки безпеки тощо) до середньооблікової чисельності за той же період.

Природна плинність (3-5 % на рік) сприяє своєчасному оновленню колективу і не вимагає особливих заходів з боку керівництва та кадрової служби.

Зайва ж плинність викликає значні економічні втрати, а також створює організаційні, кадрові, технологічні, психологічні труднощі.

Зайва плинність персоналу, за даними західних психологічних досліджень, негативно позначається на моральному стані працівників, що залишилися, на їх трудовій мотивації та відданості організації. З відходом співробітників розвалюються сформовані зв'язки в трудовому колективі, і плинність може набути лавиноподібного характеру. Таким чином, плинність кадрів позначається на продуктивності праці не тільки тих працівників, які мають намір йти, але й тих, які продовжують працювати, тобто на життя всієї організації. Плинність заважає створювати ефективно працюючу команду, негативно впливає на корпоративну культуру організації.

Незважаючи на гостроту цієї проблеми в багатьох організаціях, «програми збереження персоналу» поки є рідкістю.

Плинність персоналу на порожньому місці не виникає, грамотному керівнику вона завжди говорить про те, що щось у нього в організації негаразд.

У плинності як об'єкті соціального пізнання можна виділити наступні структурні складові: причини, фактори, мотиви. Під причинами розуміється

комплекс об'єктивних і суб'єктивних умов, взаємодія яких породжує даний соціальний процес; під факторами — умови, які самі по собі не породжують даний процес, але, діючи на нього в тім або іншому напрямку, обумовлюють його певний кількісний рівень. Мотиви формуються як відбиття у свідомості людей процесу задоволення різнобічних потреб, що постійно змінюються й розвиваються.

Для попередження звільнень необхідно насамперед знати їхні причини, навіть якщо це не завжди приємно для керівництва. Розрізняють звільнення, яких можна уникнути, звільнення неминучі (зокрема за якимось особистими і сімейними обставинами), а також бажані звільнення, що стосуються співробітників, які не цілком підходять даній установі, підприємству або організації.

Виявляти причини й фактори плинності кадрів необхідно для розробки конкретних заходів щодо її зниження, мотиви ж є вихідним матеріалом для встановлення її причин. Центральною, але не єдиною причиною, що породжує плинність, є розбіжність інтересів окремого працівника, підприємства. За походженням їх можна розділити на три великі групи, пов'язані з:

- сімейно — побутовими обставинами;
- незадоволеністю працівників;
- порушенням службової дисципліни.

Причини звільнення, що викликані незадоволеністю співробітників, звичайно пов'язані з факторами плинності кадрів, під якими розуміються умови праці й побуту (зміст і організація праці, система морального й матеріального стимулювання, організація виробництва й керування, стиль керівництва й взаємин у колективі, система професійного просування, забезпеченість житлом, санітарно — гігієнічні умови праці й т. д.). Фактори плинності кадрів можна групувати за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані. До першої групи відносяться матеріальні фактори виробництва й побуту працівників (характер, умови й організація праці, забезпеченість різними матеріальними благами), до другого — суб'єктивні фактори виробництва (задоволеність працівників різними сторонами трудової діяльності), а до третьої групи — природно-кліматичні й демографічні процеси. Ці фактори виявляються при аналізі процесів плинності кадрів у колективах підприємств, установ, організацій [1].

Мотиви плинності означають внутрішні спонукальні сили, що змушують працівника прийняти рішення про звільнення з підприємства. Мотиви звільнення є відбиттям причин звільнення у свідомості працівників. Мотив устанавлюється зі слів працівника, що звільняється, при цьому необхідно прагнути виявити справжній мотив, тому що працівник може сховати його або неправильно сформулювати, і відрізнити мотив від причини звільнення.

Мотиви плинності кадрів можна розподілити на кілька груп: професійно — кваліфікаційні, організація й умови праці, особистісні, рівень задоволен-

ня матеріальними благами, відносини в колективі, інші. Основними причинами й мотивами плинності кадрів є:

- 1) низька заробітна плата окремих груп працівників у зв'язку з незадоволеною організацією праці й виробництва;
- 2) відсутність ритмічності виробництва, систематична робота в понаднормові години й вихідні дні;
- 3) невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації й основної професії, невизначеність перспектив професійного просування;
- 4) важкі й шкідливі умови праці, брудна робота на окремих ділянках виробництва (тут же можна додати й умови праці, небезпечні для здоров'я й життя);
- 5) погані відносини в колективі, з адміністрацією;
- 6) незадоволеність професією.

Немає ніяких сумнівів, що в роботі співробітник МНС зіштовхується якщо не з усіма перерахованими вище причинами й мотивами плинності кадрів, то, принаймні, з більшістю з них [3].

Можна виділити два види плинності кадрів — фізичну і розумову (психологічну).

Фізична плинність охоплює тих працівників, які залишають організацію і йдуть.

Розумова плинність кадрів виникає у тих працівників, які зовні не залишають організацію, але фактично йдуть з неї. Цей вид плинності кадрів не відбивається в документації, але може завдати значної шкоди продуктивності праці.

Працівники демонструють пасивний опір, вони присутні фізично, але розумово відсутні. Вони рідко ґрунтовно працюють протягом дня, роблячи лише найнеобхідніше, або, гірше того, працюючи недостатньо якісно.

Основою управління рухом персоналу є встановлення закономірностей процесу плинності кадрів. Знання цих закономірностей робить можливим визначення найбільш ефективних управлінських впливів.

Як вже зазначалось, вивчення процесу плинності кадрів дуже важливе. Це допоможе з'ясувати причини незадоволеності працівника своєю роботою та, якщо ця причина несе масовий характер, переглянути та зробити все для того, щоб цю причину усунути.

Найчастіше під задоволеністю працею розуміється утримання працівника на підприємстві. Вивчаючи задоволеність, можна отримати інформацію про силу прихильності персоналу до підприємства. Тут доречно говорити і про матеріальне, і моральне стимулювання працівників. Дані про задоволеність персоналу роботою — це інформація про кадрові ризики. Вона важлива для будь-якого керівника, який не бажає бути заручником ситуації, що складається.

З точки зору науки поняття "задоволеність роботою" трактується як афективна або емоційна реакція людини (працівника) на робочу ситуацію. Серед вчених висловлюються різні думки щодо того, які чинники впливають на задоволеність працівника своєю діяльністю, умовами праці і т. д.

За багато років досліджень вдалося одержати дуже помірну кореляцію між результатами вимірювання задоволеності персоналу і різними моделями трудової поведінки. Проте ні в одному випадку не було виявлено, що задоволеність роботою є детермінантою трудової поведінки. Існує незначний, але достовірно встановлений негативний зв'язок між результатами оцінки цієї установки і рівнями плинності кадрів. Неоднозначні дані, що стосуються зв'язку між задоволенням роботою і індивідуальним виконанням роботи, причому основну роль тут грають винагороди.

З точки зору керівника все набагато простіше. Під задоволеністю розуміється те, що утримує працівника на підприємстві. Йому може не подобатися майже все, але якщо він не звільняється, значить, робота на підприємстві його задовольняє. Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про силу прихильності персоналу до підприємства.

Якщо, скажімо, цінний співробітник балансує на межі звільнення (вирішує, звільнитися йому чи ні), то така ситуація може бути небезпечна для організації. Слід спробувати її змінити. Якщо ж поганий співробітник повністю задоволений роботою і не збирається звільнитися, то це також сигнал для керівника.

Тут і доречно говорити про матеріальне і моральне стимулювання. Використовуючи заохочення і покарання, керівник, перш за все, думає не про мотивацію в науковому сенсі цього слова, а про необхідність утримати хорошого співробітника або позбавитися від поганого.

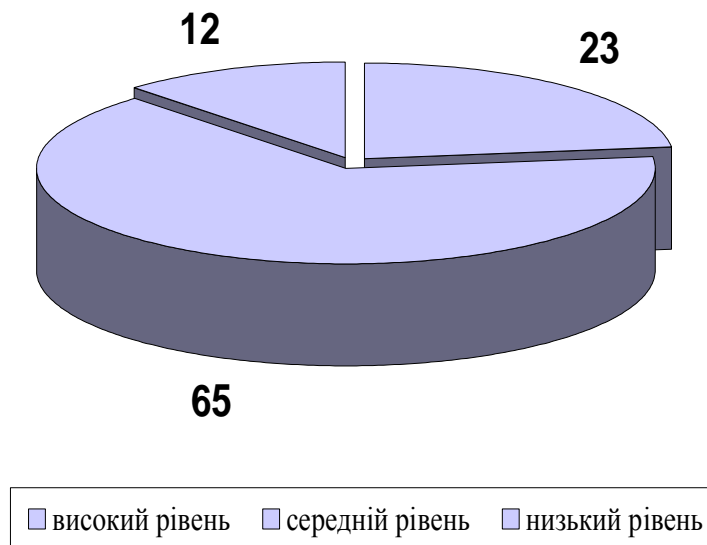
Дані про задоволеність персоналу роботою — це інформація про кадрові ризики; зрозуміло, що вона важлива для будь-якого керівника. Нехтування вивченням цього питання приводить до втрати найціннішого та високопрофесійного персоналу і, як наслідок, до фактичного вмирання підприємства.

На факультеті підвищення кваліфікації НУЦЗУ нами було проведено дослідження, у якому взяло участь 52 чоловіки, з яких 15 чоловік — психологи, 25 — інспектори, 12 — дізнавачі.

У нашому дослідженні ми використовували тест «Чи задоволені ви своєю роботою?», що складається з 36 запитань. На 1-24 запитання треба надати відповіді «так», «ні», а з 25-36 — «часто», «іноді», «рідко», «ніколи». Потім всі відповіді порівнюються з ключем, та, відповідно до нього, підсумовується сума балів. Згідно з методикою, якщо набрано:

- до 66 балів — це високий рівень задоволеності роботою,
- від 67-118 — частково задоволені,
- від 119-175 балів — не задоволені роботою.

На рисунку 1 представлені результати, що були отримані нами за допомогою цієї методики.



**Рис. 1. Рівні задоволеності роботою у працівників МНС**

З наведених даних ми бачимо наступну картину:

- низький рівень задоволеності роботою спостерігається у 12 відсотків працівників МНС. Ці дані свідчать про те, що цим робітникам треба негайно змінити місце роботи, бо тільки це поверне їм мотивацію й ентузіазм

- середній рівень задоволеності роботою спостерігається у 65 відсотків працівників МНС. Ці дані свідчать про те, що ці досліджувані частково задоволені своєю роботою, але нещасливі. Їм слід уважно проаналізувати свою роботу, можливо, необхідно змінити сферу діяльності, переоцінити цілі роботи та ін..

- високий рівень задоволеності роботою спостерігається у 23 відсотків працівників МНС. Ці дані свідчать про те, що дана робота задовольняє потреби і бажання цих робітників, психологічно очікування збігаються з посадовими обов'язками. Такі робітники впевнені в собі і в майбутньому, потенціал зростання достатній.

Задоволеність працею включає в себе оцінку інтересу до виконаної роботи, задоволеність взаєминами зі співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці.

Для нашого дослідження ми використовували опитувальник для дослідження задоволеності працею на виробництві. Він складається з 18 тверджень, з якими необхідно погодитися або не погодитися. Даний опитувальник дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею,

але і її складові: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень вимог у професійній діяльності, перевагу виконуваної роботи високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею.

На рисунку 2 представлені результати середніх значень складових задоволеності працею, що були отримані за допомогою даної методики.

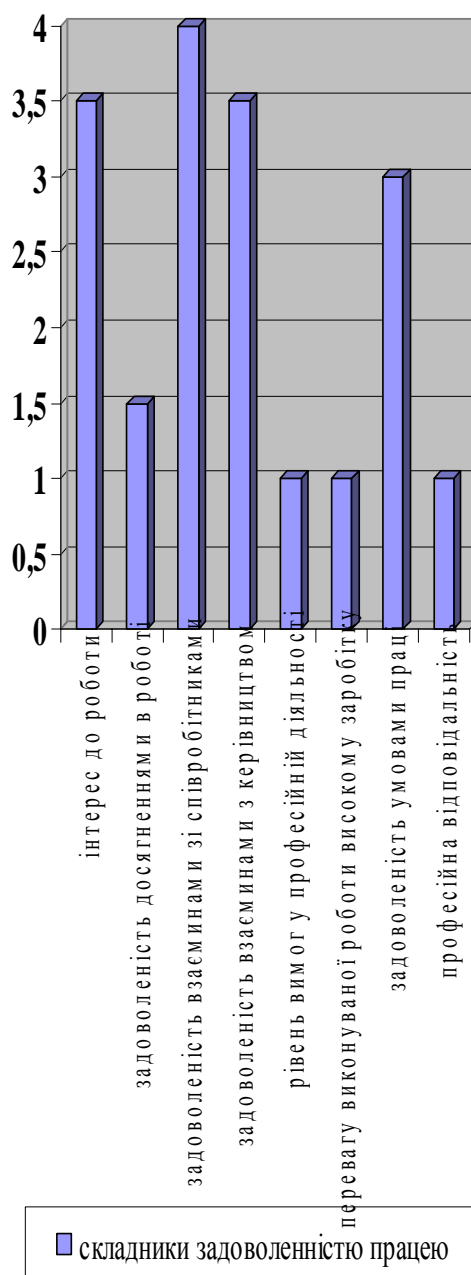


Рис. 2 — Середні значення складових задоволеності працею робітників МНС.



Виходячи з рисунка 2, ми бачимо наступну картину:

- 1) інтерес до роботи – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 3,5, при максимальному 6;
- 2) задоволеність досягненнями в роботі – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 1,5, при максимальному 4;
- 3) задоволеність взаєминами зі співробітниками – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 4, при максимальному 6;
- 4) задоволеність взаєминами з керівництвом – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 3,5, при максимальному 6;
- 5) рівень вимог у професійній діяльності – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 1, при максимальному 4;
- 6) перевагу виконуваної роботи над високим заробітком – середній показник у групі досліджуваних робітників МНС склав 1, при максимальному 4.
- 7) задоволеність умовами праці – середній показник у групі досліджуваних працівників МНС склав 3, при максимальному 4;
- 8) професійна відповідальність – середній показник у групі досліджуваних працівників МНС склав 1, при максимальному 2.

Взагалі ми бачимо, що групі притаманні показники вищі за середні показники по кожній зі складових задоволеності роботою. За складовими «рівень вимог у професійній діяльності», «перевага виконуваної роботи над високим заробітком», «задоволеність досягненнями в роботі» показники значно нижчі за середні. Це і говорить про те, що у цих складових задоволеності роботою і треба шукати можливі фактори плинності кадрів у даній досліджуваній групі працівників МНС.

У тесті також існує шкала «загальна задоволеність трудом». Максимальний бал за цією шкалою може бути 36 балів. У нашій групі цей бал доходить до 25 балів. Цей показник вказує на достатню незадоволеність своєю роботою з будь-яких (матеріальних та моральних) чинників. Тому цей показник ще раз вказує на актуальність дослідження з виявлення причин та факторів плинності кадрів.

Таким чином, після проведеного дослідження, можна зробити наступні **висновки**.

Плинність — рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником.

У плинності як об'єкті соціального пізнання можна виділити наступні структурні складові: причини, фактори, мотиви. Задоволеність роботою може бути одним з факторів плинності кадрів.

З точки зору науки поняття "задоволеність роботою" трактується як афективна або емоційна реакція людини (працівника) на робочу ситуацію. Серед вчених висловлюються різні думки щодо того, які чинники впливають на задоволеність працівника своєю діяльністю, умовами праці і т. д.

У структурі МНС ми бачимо більшу кількість незадоволених працівників. Ця незадоволеність може проявлятися у малому рівні незадоволеності, тобто незадоволеності умовами праці, зацікавленості роботою, але і може проявлятися в таких важливих для психологів аспектах, як незадоволеність стосунками із співробітниками та керівництвом. Тому вкрай необхідно виявляти психологічні причини та фактори плинності кадрів для того, щоб мінімалізувати їх вплив на роботу працівників МНС.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Управление персоналом: [учебник для вузов / ред. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2001. – С. 148.
2. Методические подходы к управлению текучестью кадров / Скавитин А. В. – 2000. – С. 124.
3. Мордовин С. Л. Управление персоналом: современная российская практика / С. Л. Мордовин. — Спб.: Питер, 2005. – С. 289.

### УДК 159.922

*Євсюков О. П., к. психол. н., начальник управління освіти та науки МНС України;*

*Садковий В. П., к. психол. н., доцент, ректор НУЦЗУ*

### СПЕЦИФІКА ОСОБИСТІСНИХ ЗМІН, ЩО ВІДБУВАЮТЬСЯ З ЛЮДЬМИ, ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ПСИХІЧНУ ТРАВМУ

У статті наведено дані відносно особливостей переживання травматичних ситуацій випробовуваними з різними особистісними особливостями; розглядається питання залежності світосприймання людини від характеру ситуації, яка стала причиною виникнення у нього психічної травми.

*Ключові слова:* психічна травма, особистісні зміни, що травмує подію.

В статье приведены данные относительно особенностей переживания травматических ситуаций испытуемыми с разными личностными особенностями; рассматривается вопрос зависимости мировосприятия человека от характера ситуации, которая стала причиной возникновения у него психической травмы.

*Ключевые слова:* психическая травма, личностные изменения, травмирующее событие.

**Постановка проблеми.** Будь-які події в житті людини, які виходять за межі її звичного досвіду та не співпадають з буденною життєдіяльністю особистості, викликають зміни та трансформації в її структурі. Особливий негативний вплив на особистість справляють неочікувані, трагічні події.

**Метою** нашого дослідження є вивчення особливостей змін, які відбуваються з особистістю, що пережила травматичну подію, яка зазнала психічної травми будь-якого характеру. Проте в ході проведення нашого дослідження нами було виділено необхідність розділяти особливості характеру травмуючої події та враховувати відношення особистості до майбутнього.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Безумовно, психологічні дослідження, проведені в межах зазначеної проблеми, повинні містити в собі якомога більше статистичних даних, які б свідчили про особистісні зміни постраждалих та надавали б змогу робити узагальнення й певні висновки. Але, на наш погляд, найбільш цікавими та іноді найбільш інформативними є індивідуальні клінічні приклади людей, що пережили психічну травму.

Психологічна травма або психічна травма або психотравми – це шкода, завдана психічному здоров'ю людини в результаті інтенсивного впливу несприятливих факторів середовища або гостроемоційних, стресових впливів інших людей на її психіку.

Свого найбільшого поширення поняття «психологічна травма» набуло в рамках теорії посттравматичного розладу і виникло в кінці 80-х років у межах кризової психології. Психологічна травма – це переживання особливої взаємодії людини і навколишнього світу. Психологічна травма – це надто сильні та потужні переживання або потрясіння, які відчуває особистість. Найбільш яскравими прикладами психотравм є приниження особистості, емоційне потрясіння, загроза її життю або здоров'ю.

Травмуючі дії можуть бути викликані військовими діями, природними катастрофами, надзвичайними ситуаціями, терористичними актами, насильством, тортурами, тривалими і важкими хворобами або смертю близьких людей. У всіх випадках психотравми є важкими і викликають переживання інтенсивного страху, безпорадності і жаху. В цьому випадку, як правило, можна говорити про виникнення тривалого і сталого страху.

Отже, можна припустити, що головним чинником виникнення психотравми є травматичний стрес як форма загальної стресової реакції. Коли стрес перевантажує психологічні, фізіологічні й адаптаційні можливості особистості та руйнує її захист, він стає травматичним. Проте не кожна подія здатна викликати травматичний стрес. Отже, психологічна травма можлива, коли подія, яка сталася, повністю усвідомлюється людиною. Іншими словами, людина знає та розуміє, що з нею трапилось, через що у неї погіршився психологічний стан.

Слід відмітити, що травматичний стрес – це нормальна реакція на незвичні обставини. Фахівці розрізняють декілька стратегій поведінки людей, що пережили психічну травму. Серед них виділяються дві основні реакції на стрес – боротьба та втеча. Вони є ефективними лише в тих випадках, коли потрібно вчасно уникнути загрози. Якщо такі реакції закріплюються, то людина в подальшому намагається попередити потенційну загрозу (на перший план в поведінці особистості виходять збудження та тривожність) або уникнути її (тут домінують ірраціональні страхи, підозрілість та посилена обережність).

Поряд з реакцією «боротьба-втеча» існує й інший тип поведінкової реакції – завмирання або заціпеніння. Це захисний процес емоційного відсто-

ронення, коли людина не в змозі нічого зробити, вона втрачає чутливість, відкидає від себе почуття загрози.

Окрім цього, виділяють й інші стратегії боротьби з пережитою травмою. Одна з них – це намагання позбавити від неї інших людей.

В якості найважливіших характеристик психотравмуючого фактора виділяють неочікуваність, стрімкий темп розвитку надзвичайної події, тривалість впливу, а також постійне або тривале повторювання елементів траматичної ситуації протягом певного часу. Слід зауважити, що найбільш інтенсивною та тривалою є реакція на стресор, викликаний людським фактором. Реакція при гострому та інтенсивному впливі зазвичай буває більш масштабною та помітною, в ній маскуються особливості особистості. При менш інтенсивному та повільному впливі екзогенних факторів роль особистісної реакції проявляється більш виразно.

Слід зазначити, що до умов виникнення емоційних порушень слід віднести відсутність соціальної підтримки, відсутність тісних емоційних контактів та зв'язків з оточенням та підтримки з їх боку.

Руйнівна сила психічної травми залежить від індивідуальної значущості травмуючої події для людини, ступеня її психологічної захищеності, сили духу і стійкості до ударів долі.

Наслідки травми можуть нівелюватися або виражатися у вигляді затяжного травматичного неврозу. Травматичний невроз виникає, як правило, після катастроф, аварій, стихійних лих, насильства, тобто в тих випадках, коли травматичний вплив виходить за рамки звичних переживань і ставить людину перед обличчям смерті та являє собою викликаний стресом розлад тривожного типу, часто дуже важкий.

Симптоматика травматичного неврозу включає переживання постійного відтворення травматичної ситуації (у снах, фантазіях, уявленнях), уповільнення у відповідь реакцій на різні стимули, обмеження контактів із зовнішнім світом, а також цілий ряд дисфоричних розладів, поведінкових і когнітивних порушень.

Вперше про сутність психічної травми було написано З. Фрейдом. Природа травматичних ситуацій, постульована Фрейдом в 1893 році, була невідмінною: «який-небудь сильний переляк... [а також] інші події, які так само добре підходять за самою своєю природою, щоб діяти в якості травм (наприклад, сильний переляк, почуття образи, розчарування)».

Слід зауважити, що головною – і клінічною, і побутовою – ознакою травми є біль. Вона є обов'язковою і для фізичної, і для психічної травми. При цьому інтенсивність душевного болю, який, як і фізичний, виміряти неможливо, є нітрохи не меншою, скоріше навпаки: вона може буквально розривати тіло на частини, людина корчиться і кричить від цього болю, завдає собі фізичних ушкоджень. Найчастіше вважається, що страждання від фізичного болю — ніщо в порівнянні з болем психологічним.

Зауважимо, що у всіх людей є особиста модель світу та свого «Я», яка складається з декількох основних базисних уявлень або переконань. Травматична подія руйнує три найбільш важливі з них:

1. Ілюзія безсмертя та нескінченності. Хоч нам практично кожного дня доводиться чути про аварії, катастрофи, важкі хвороби, ми віримо, що з нами такого ніколи не станеться. Така віра захищає нас від страху. При травмуючій події людина залишається один на один з реальною загрозою знищення та змушена визнати, що може загинути. Те саме стосується і переконання, що благоденство буде тривати завжди.

2. Ілюзія простоти та справедливості світу. Людині необхідна віра в те, що все у світі має порядок, все є зрозумілим та справедливим. Людина вірить в те, що «отримає те, на що вона заслуговує». Травмуючи подія несе в собі тотальне руйнування віри. «Чому я?!», «Який несправедливий цей світ!» – це типові думки при зломі ілюзій.

3. Ілюзія непогрішності. Зазвичай людина оцінює себе позитивно. Але тісно стикаючись із ситуацією, яку неможливо контролювати, вона відчуває себе нещасною, слабкою та безпорадною.

Таким чином, травма неочікувано та грубо змінює у людини модель світу та самої себе. Після травми реальність не припускає абсолютної надійності та досконалості.

Якщо травма була порівняно невеликою, то підвищена тривожність та інші симптоми стресу поступово пройдуть через кілька годин, днів або тижнів. Якщо травма була надто сильною або травматичні події не однократно повторювались, психічна травма може зберігатись протягом багатьох років.

Для ілюстрації наведемо отриманих результатів чотири клінічних приклади з підгруп рятувальників, що брали участь у ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, та пацієнтів онкологічного відділення з високим і низьким рівнем виразності посттравматичних стресових реакцій.

**Виклад основного матеріалу.** Фахівці-рятувальники при виконанні завдань за призначенням майже постійно відчувають на собі вплив негативних стрес-чинників, які щоразу, від ситуації до ситуації, повторюються. А пацієнти лікарень, що страждають від онкозахворювань, відчувають на собі достатньо тривалий вплив негативних чинників та усвідомлюють реально існуючу загрозу для свого життя.

*1-й клінічний приклад:* рятувальник Л. Д., 26 років, неодружений, освіта вища, досвід роботи в аварійно-рятувальному підрозділі 4 роки. Неодноразово брав участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій різного походження. Виконання завдань за призначенням Л. Д. проходило в умовах підвищеної небезпеки протягом всього періоду перебування в осередку НС: він кілька разів піддавався смертельній небезпеці, кілька разів брав участь в ліквідації НС, де було поранено його колег та де була велика кількість загиблих серед населення.

У бесіді з психологом скаржитися на часті, що виникають без приводу, спогади про події, пов'язані з виконанням рятувальних робіт в осередку лиха, які викликають важкі переживання. Сні Л. Д. наповнені кошмарами, він кричить уві сні, скаржитися на труднощі із засипанням. Скаржитися також на сльозливість, внутрішнє тремтіння, знижений фон настрою, відчуття провини перед колегами та постраждалими людьми, яких не вдалось урятувати. Намагається уникати будь-яких нагадувань про те, що з ним відбувалося: не розповідає про це оточуючим. Відчуває, що після низки надзвичайних ситуацій, де була велика кількість загиблих, став рідше вступати в емоційні контакти з іншими людьми, відчуває відстороненість від оточуючих, причиною якої вважає унікальність свого досвіду, який нікому не зрозуміти. Показник місісіпської шкали (109) входить до інтервалу «ПТСР». Показники за субшкалами «Шкали базисних переконань наступні».

Таблиця 1

**Показники базисних переконань дослідженого Л. Д. (у балах)**

№	Показники шкал базисних переконань	M±m
1.	Доброзичливість навколишнього світу	16,05 ± 1,28
2.	Справедливість	17,65 ± 1,52
3.	Контрольованість	8,31 ± 0,60
4.	Закономірність	10,00 ± 1,59
5.	Самоцінність	14,33 ± 1,49
6.	Здатність контролювати ситуацію	13,06 ± 1,78
7.	Удача	9,64 ± 0,79

Значення всіх субшкал базисних переконань є нижчими за середні. Світ в очах Л. Д. – це осередок зла, люди замкнуті і від них не можна очікувати на допомогу у скрутну хвилину. Власний образ для Л. Д. більш позитивний, ніж образ навколишнього світу, але також далекий від уявлень про себе як про гідну любові і поваги людину; особливо це стосується уявлень про власну удачливість.

*2-й клінічний приклад:* рятувальник С. В., 33 роки, одружений, двоє дітей, освіта вища. Брав участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій різного походження з 2003 року. За ступенем небезпеки характеристики діяльності С. В. співпадають з характеристиками попереднього досліджуваного. У бесіді з психологом скарг не пред'являє. Вважає, що його життя змінилося після участі в рятувальних роботах в осередку надзвичайних ситуацій, але не тільки в погану сторону. Зазначає, що намагається уникати спогадів про негативні та важкі випадки у професійній діяльності, але навіть якщо вони виникають, то вже не викликають сильних переживань. Важкі сні сняться, але досить рідко, іноді буває складно заснути. С. В. зберіг коло друзів, які були у нього до роботи в рятувальному підрозділі МНС. Вважає, що

в емоційні контакти з іншими людьми входить легко, прагне до спілкування, хоча про професійну діяльність розповідає неохоче. Фон настрою в цілому нормальний. Зазначає, що після участі у рятувальних роботах сильно змінив свою життєву філософію, багато що переоцінив у житті, усвідомив її цінність перед лицем смерті, став більше радіти маленьким радощам. Вказує також на зміни у відносинах з іншими людьми: став більше співчувати іншим, гостріше відчув важливість їх підтримки у важкі періоди. Показник місісіпської шкали (63) входить до інтервалу «Норма». Показники за субшкалами «Шкали базисних переконань» наступні.

Таблиця 2

**Показники базисних переконань дослідженого С. В. (у балах)**

№	Показники шкал базисних переконань	M±m
1.	Доброзичливість навколишнього світу	39,42 ± 2,56
2.	Справедливість	23,10 ± 1,78
3.	Контрольованість	13,47 ± 0,88
4.	Закономірність	13,01 ± 0,51
5.	Самоцінність	19,29 ± 1,49
6.	Здатність контролювати ситуацію	20,20 ± 1,57
7.	Удача	17,38 ± 1,49

Значення за всіма субшкалами шкали базисних переконань, за винятком субшкал «Закономірність» і «Контрольованість», – вище середніх. Навколишній світ для С. В. – місце, де він може знайти підтримку і розуміння близьких. С. В. переживає те, що сталося, страждає деякими посттравматичними симптомами і намагається впоратися з ними. У цьому йому допомагає також позитивне відчуття власного «Я», переконання в тому, що він може зробити максимум можливого, щоб жити повноцінним життям.

У двох описаних випадках індивіди, що беруть участь у рятувальних операціях, демонструють різні стратегії подолання з травматичного досвіду. І в тому, і в іншому випадку наявні тенденції уникання травматичних переживань, але вони мають різну інтенсивність. При тому, що обидва рятувальники мали приблизно однаковий досвід роботи в аварійно-рятувальних підрозділах МНС України, їх психологічний стан суттєво відрізняється. Відношення до травматичного досвіду варіюється залежно від стану базисних переконань про власне «Я» й навколишній світ.

*3-й клінічний приклад:* пацієнтка онкостационару Н. П.: 51 рік, одружена, має дорослого сина. Освіта вища, професія – програміст. Діагноз: вторинна лімфедема лівої руки 2-го ступеня. Стан після комбінованого лікування лівої мастектомії в 1998 р. У бесіді з психологом скаржиться на тривожність, нав'язливі думки про смерть, занепокоєння з приводу стану другої (здорової) молочної залози. Крім того, пред'являє скарги на безсоння, труднощі в ухваленні рішень, зниження сексуального потягу. Каже багато, збу-

джено. Турбується з приводу відчужених відносин із сином, відсутність розуміння з чоловіком, відчуває себе все більш ізольованою. Самооцінка занижена, фон настрою знижений, плаксивість. Показник місісіпської шкали (84) входить до інтервалу «ПТСР». Вважає себе невдахою, не відчуває підтримки з боку оточуючих. Показники за субшкалами «Шкали базисних переконань» є наступними.

Таблиця 3

**Показники базисних переконань дослідженого Н. П. (у балах)**

№	Показники шкал базисних переконань	M±m
1.	Доброзичливість навколишнього світу	21,11 ± 1,75
2.	Справедливість	23,58 ± 1,90
3.	Контрольованість	11,45 ± 0,92
4.	Закономірність	10,06 ± 0,38
5.	Самоцінність	12,01 ± 1,22
6.	Здатність контролювати ситуацію	16,33 ± 1,63
7.	Удача	11,65 ± 0,83

Значення за всіма субшкалами шкали базисних переконань, за винятком субшкали «Справедливість», нижче середніх значень. На відміну від інших, пацієнтка відзначає тільки негативні наслідки перенесеного захворювання і не бачить жодних позитивних змін в собі у зв'язку з пережитими стражданнями, за винятком того, що стала більш релігійною.

*4-й клінічний приклад:* пацієнтка М. Ф. 41 рік, одружена, двоє дітей. Освіта вища, професія – інженер. Діагноз: вторинна лімфедема правої руки 4-го ступеня. Стан після комбінованого лікування правої мастектомії в 2000 р. У розмові із психологом пред'являє скарги на невелику неухважність, зниження концентрації уваги, проблеми з пам'яттю, а також соматичні симптоми (біль в попереку, головні болі). Турбується з приводу руки, набряк якої дійсно дуже великий. При цьому вірить в успіх лікування, фон настрою адекватний ситуації, самооцінка адекватна. Показник місісіпської шкали (67) входить до інтервалу «Норма». Показники за субшкалами «Шкали базисних переконань» є наступними.

Значення за всіма і ШБУ в межах і вище середніх значень. Про пережитий період постановки діагнозу «рак молочної залози», а також про операцію і лікування пацієнтка говорить достатньо спокійно. Розповідає, що спочатку було дуже важко, проте із задоволенням відзначає підтримку чоловіка і дітей; говорить про те, що в лікарню приходили не тільки рідні й близькі друзі і колеги, але також знайомі, з якими пацієнтка мала до хвороби досить поверхневі відносини, а після операції подружилася. Зазначає, що багато що переоцінила у своєму житті, навчилася радіти навіть невеликим радощам, відчула себе сильною і здатною до боротьби з життєвими труднощами.



**Показники базисних переконань дослідженого М. Ф. (у балах)**

№	Показники шкал базисних переконань	M±m
1.	Доброзичливість навколишнього світу	14,67 ± 1,69
2.	Справедливість	12,55 ± 1,28
3.	Контрольованість	12,21 ± 1,07
4.	Закономірність	16,30 ± 2,09
5.	Самоцінність	16,33 ± 2,15
6.	Здатність контролювати ситуацію	17,82 ± 1,76
7.	Удача	19,37 ± 2,60

В описаних прикладах ми маємо два різних типи усвідомлення захворювання і реагування на нього, опосередкованих системою базисних переконань пацієнток. Слід підкреслити, що об'єктивно більш важкий фізичний стан (4-й ступінь лімфостазу) відчуває пацієнтка М. Ф., проте її психологічний стан був оцінений нами як набагато більш позитивний, ніж стан пацієнтки Н. П. Ці приклади наочно ілюструють роль когнітивно-особистісних чинників при подоланні травмуючого переживання.

Аналіз випадків підтверджує отримані за допомогою статистичної обробки результати та дозволяє зробити наступні **висновки**: ті досліджувані, які мають більш позитивний образ навколишнього світу і власного «Я», у меншій мірі страждають від травматичних переживань, ніж ті, чия картина світу зруйнована і не може бути відновлена через відсутність підтримки близьких і нестачу внутрішніх ресурсів.

На сьогодні немає загальноприйнятої концепції, що дозволяє пояснити чинники, які викликають стійкі порушення психічного та соматичного здоров'я більшості людей, що постраждали від дії різноманітних екстремальних ситуацій. Проте безперечним залишається те, що індивідуально-психологічні особливості особистості відіграють значущу роль у формуванні різноманітних психічних та соматичних порушень.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Арестова О. Н. Индивидуальные особенности функционирования защитных механизмов / О. Н. Арестова, Н. В. Калинина // Вести Московского ун-та. – 2000. – № 1. – С.20–29.

2. Бассин Ф. В. К современному пониманию психической травмы и общих принципов её психотерапии / Бассин Ф. В., Рожнов В. Е., Рожнова М. А. // Руководство по психотерапии. – М.: Медицина, 1974. – С. 39–53.

3. Бассин Ф. В. О силе Я и психологической защите / Бассин Ф. В. // Вопросы философии. – 1969. – № 2. – С. 118–126.

4. Василюк Ф. Е. Психология переживания: анализ преодоления критич. ситуаций / Ф. Е. Василюк; [Предисл. В. П. Зинченко]. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.

5. Екстремальна психологія: [підручник] / Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедєв Д. В. та ін.; [за заг. ред. проф. О. В. Тімченка]. – Х.: УЦ-ЗУ, 2007. – 502 с.

6. Колодзин Б. Как жить после психической травмы / Колодзин Б. – М.: Москва, 1992. – 95 с.

7. Кризисные события и психологические проблемы человека / [под ред. Л. А. Пергаменщика]. – Мн.: НИО, 1997. – 207 с.

8. Freud S. Histerie und Angst, Studienausgabe B.6. Fischer Verlag, Frankfurt am Mein, 1971, s. 359.

9. Freud S. The defence nearo-psychoses / Freud S. // The collected Papers: in 10 v. — N. Y.: Collier Books, 1963. — v.2. — P. 67–81.

**УДК 159.9:343.95**

*Землянська О. В., д. психол. н., професор, професор кафедри прикладної психології Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРАВОВІ УЯВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЩОДО ДЕТЕРМІНАЦІЇ ЗЛОЧИНУ**

Правові уявлення особистості є структурними складовими індивідуальної правової свідомості. У них відбиваються взаємини людей і їх поведінка, регульовані нормами права.

*Ключові слова:* правосвідомість, правові вистави, детермінація злочину.

Правовые представления личности являются структурными составляющими индивидуального правового сознания. В них отражаются взаимоотношения людей и их поведение, регулируемые нормами права.

*Ключевые слова:* правосознание, правовые представления, детерминация преступления.

**Постановка проблеми.** Кризисні явища у соціальній та економічній сферах України, ослаблення ролі держави в управлінні суспільно-політичними процесами, правовий нігілізм, руйнування старих моральних устоїв та відсутність чітких нових орієнтирів та ін. сприяли зростанню злочинності і появі ряду феноменів. Тому дослідження особистості як суб'єкта правосвідомості, законослухняної або протиправної поведінки є дуже актуальним. Процес детермінації злочинності уявляє собою складну взаємодію різних форм зв'язків: не тільки причинних, але й функціональних, зв'язків станів та ін.

Функціональна залежність відображає об'єктивну відповідність, паралелізм у співіснуванні та мінливості двох факторів, які можуть залежати від третього фактору. Наприклад, розширення безробіття у регіоні водночас породжує й ріст числа крадіжок в ім'я задоволення необхідних потреб та зниження споживчого попиту.

Зв'язок станів характеризується тим, що один стан якого-небудь явища в даний момент при певних умовах необхідно визначає стан цього ж явища в інший момент. Наприклад, злочинність в місті, в якому висока питома вага неповнолітніх, за умови низької ефективності боротьби з нею здатна надалі стати такою, в якій буде висока питома вага рецидивної злочинності.

Нас інтересує детермінація, що обумовлена дією об'єктивних та суб'єктивних чинників і як вона відбивається у індивідуальній правовій свідомості, структурною складовою якої є правові уявлення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Відомо, що в картині світу кожної людини існують власні, «наївні» теорії особистості інших людей, які вибудовуються протягом життя на підставі уявних причинно-наслідкових зв'язків, як їх бачить суб'єкт (Шмельов О. Г., 2002). В загальному вигляді, така «теорія особистості» складається із слабко пов'язаних між собою тверджень про найбільш значущі особистісні риси, які обумовлюють ту чи іншу поведінку, причому такі твердження в основному недостатньо логічно обгрунтовані та мають суперечливий характер. В дослідженнях В. Мішела (1968, 1977) показано, що теорії людей про особистість інших в основному виявляються стереотипними та хибними, а причиною мають тенденцію буденної свідомості до штучного перебільшення стабільності та узгодженості різних вчинків в поведінці, заради зручності, «економності» мислення.

Ф. Хайдер (1958) проаналізував закономірності так званої «психологіки» — наївної логіки психологічних роздумів середньої людини. Буденна свідомість будує судження про причини поведінки інших на основі механічної логіки, вважаючи що можна передбачити поведінку людини, знаючи її яскраві особистісні характеристики, прагнучи спрощення картини світу. Тут присутні процеси стереотипізації та каузальної атрибуції, які докладно розглянуті у фундаментальній праці Х. Хекхаузена (2003) «Мотивація та діяльність».

**Виклад основного матеріалу.** Незважаючи на ненауковість, саме такі імпліцитні теорії особистості обумовлюють сприйняття інших та поведінку в ситуаціях взаємодії. Типовим прикладом є таке судження «Якщо він вчинив злочин, значить у нього було погане дитинство». Для розуміння уявлень буденної свідомості щодо причин злочинної поведінки, було проведено дослідження факторів, що на думку опитуваних обумовлюють вчинення злочинів, та факторів, які запобігають вчиненню злочинів.

У відповідях на питання «Чому люди вчиняють злочин?» опитувані вказали загалом 145 причин, а на питання «Чому люди не вчиняють злочин?» було отримано 114 відповідей. Це свідчить на користь того, що в пошуку причин вчинення злочинів опитувані схильні вдаватися до аналізу прикладів із власного досвіду, аналізуючи відомі їм випадки, спираючись на громадську думку тощо, тому кількість та різноманіття відповідей зростають. Щодо чинників, які запобігають вчиненню злочину, тут скоріше слід очікувати «особистісні» відповіді, які описують чому опитуваний сам не вчиняє злочинів, а тому маємо меншу кількість та різноманітність відповідей.

В ході аналізу уявлень опитуваних про основні причини злочинів, була здійснена спроба їх групування за змістовними блоками.

Причини вчинення злочину були поділені на три основні блоки:

*1. Внутрішні або суб'єктивні причини (62,8 % відповідей).* З них:

— індивідуальні особливості (42,9 %). З них:

- жадібність, корисливість (30,8 %);
- агресивність, злобність, презирство (23,1 %);
- заздрість (15,4 %);
- інші (невпевненість в собі, мстивість, ревнивість, низький інтелект) (30,8 %);

— дефекти моралі та самоконтролю (відсутність моральних принципів, прагнення будь-що добитись свого, для самоствердження, заради слави, з насолоди та для задоволення, небажання стримуватись) (20,9 %);

— психічні та соматичні захворювання або розлади, психотравми (16,5 %);

— дефекти когнітивної сфери (відсутність страху покарання та нерозуміння його невідворотності, нерозуміння сутності злочинів) (8,8 %);

— наркоманія, алкоголізм (4,4 %);

*2. Зовнішні (25,5 % відповідей):*

— невдоволеність життям через соціальну несправедливість, низький рівень життя в країні (48,6 %);

— деструктивне оточення (погана сім'я, школа, складне дитинство) (18,9 %);

— вплив ЗМІ (буденність злочинів, яку поширюють телебачення та Інтернет, позитивний образ злочинця) (16,2 %);

— погане законодавство, безкарність злочинів (8,2 %);

— оточення не дає можливості розвиватись (недоступність освіти та відпочинку) (8,1 %);

*3. Причини, що виправдовують злочин (12,2 % відповідей):*

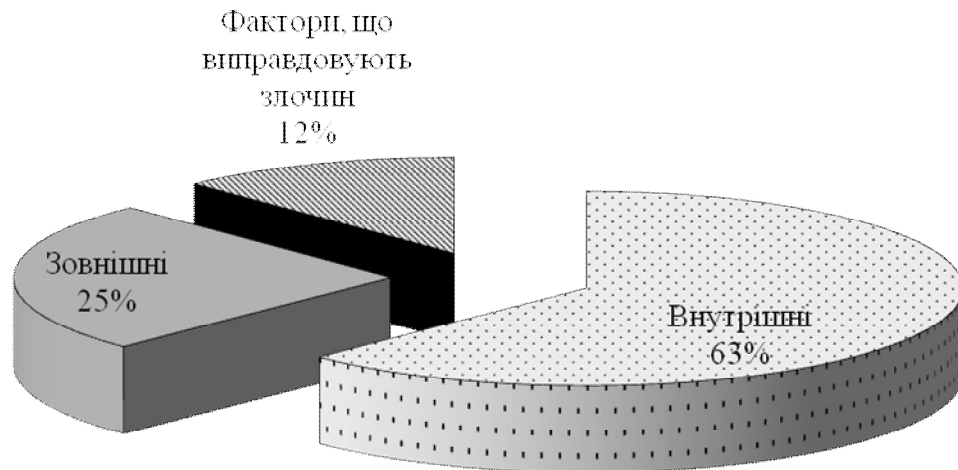
— відсутність іншого виходу, крайня необхідність, шантаж (50,0 %);

— під чужим впливом (релігія, гіпноз, фанатизм) (27,8 %);

— з необережності (22,2 %).

Аналізуючи чинники вчинення злочинів, слід відзначити, що на думку опитуваних переважна більшість їх (63 %) стосуються індивідуально-психологічних особливостей людини (рис. 1.).

Із рисунку видно, що біля 12 % відповідей стосуються швидше не причин, а факторів, які виправдовують вже вчинений злочин. З них половина описує стан крайньої необхідності суб'єкта, обумовлений відсутністю інших варіантів поведінки в обставинах, що склалися. На думку опитуваних такий стан може бути викликаний і впливом інших людей (гіпноз, шантаж, релігія), і обставинами (крайня необхідність, вчинення злочину заради усунення ще більшої небезпеки, або з необережності).



**Рис. 1. Уявлення буденної свідомості про чинники вчинення злочинів**

На думку опитуваних, такі обставини слід вважати об'єктивними внаслідок непереборності для суб'єкта, однак вони були винесені нами в окрему групу, так як відповіді цієї групи говорять про умови, за яких опитувані можуть визнати вчинення злочину виправданим, або навіть необхідним.

Зовнішні обставини становлять приблизно чверть (25 %) причин вчинення злочинів. Природно, що в цій групі найбільш вагомими є соціально-економічні чинники (48,6 %). Низький рівень життя в країні, соціальна несправедливість на думку опитаних призводять до того, що майбутньому злочинцю вже немає чого втрачати, відсутні шляхи задоволення найпростіших потреб, життя втрачає сенс, тобто він виявляється пасивним заручником ситуації, в якій вчинення злочину необхідно для виживання.

До зовнішніх факторів ми віднесли і фактори сімейного виховання та життя в перші роки, адже злочинець не міг коригувати їх вплив на свою особистість. На долю цієї підгрупи факторів приходиться (18,9 %) зовнішніх причин. Цікаво, що деякі опитувані вважають, що схильність до злочинів закладена генетично.

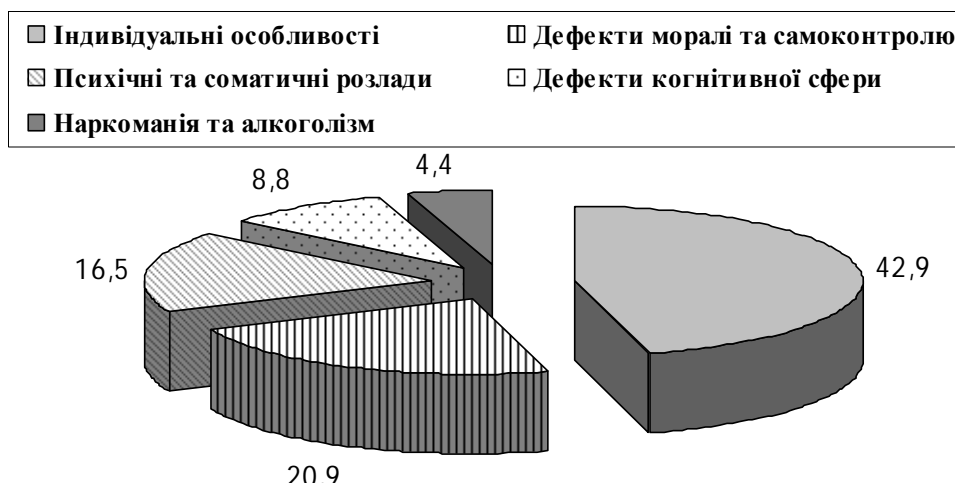
Слід відмітити, що на думку опитаних вплив засобів масової інформації на формування злочинної поведінки приблизно такий же, як і сім'ї (16,2 %). Основною проблемою тут здається навіть не формування ЗМІ позитивного образу злочинця, а створення в масовій свідомості факту буденності злочинів, які подаються в деяких випадках навіть як норма (опитані вказували тут про вбивства із ревнощів та професію кіллера). Опитувані молодшої групи вказували на переважний негативний вплив Інтернету, ніж телебачення.

Невелика частина відповідей в групі зовнішніх причин вчинення злочинів стосується дефектів законодавства (8,2 %) та обмежувального впливу

оточення на розвиток особистості (8,1 %). В першому випадку відповіді торкалися того, що більшість злочинів виявляються безкарними, що провокує повторність їх вчинення, або сприятливих умов для вчинення злочинів, особливо економічних (відповіді на кшталт «Якби я знав дірки в законі, то також крав би»).

Однак опитані в цілому тверезо ставляться до зовнішніх причин, говорячи про те, що хоча об'єктивні обставини мов підштовхують до злочинної поведінки, у людини в будь-якому випадку залишається можливість якось змінити своє життя. Це свідчить про розуміння опитуваними того, що в кінцевому підсумку зовнішні причини переломлюються у внутрішньому плані особистості, яка і приймає остаточне рішення щодо вчинення злочину.

Найбільшу групу причин становлять внутрішні (63 %). На рисунку 2. наведені основні внутрішні чинники вчинення злочинів.



**Рис. 2. Уявлення буденної свідомості про внутрішні чинники вчинення злочинів**

Привертає увагу, що біля половини з таких причин (42,9 %) були подані у вигляді простих слів (наприклад «жадібність», «корисливість»). Такий перелік фактично являє собою список особистісних рис, які провокують вчинення злочину самі по собі, без урахування інших характеристик особистості та ситуації, і фактично є ядром наївних теорій про особистість злочинців. До таких рис опитувані віднесли: жадібність та корисливість (30,8 %), які обумовлюють прагнення винести максимальну користь із ситуації; агресивність, злобність, презирство (23,1 %), тобто зверхність і протиставлення себе іншим; заздрість (15,4 %). Третина характеристик (30,8 %) значно відрізняються у різних опитуваних, це: непевненість в собі, мстивість, ревнивість, низький інтелект, лінь та інші. В ході індивідуального спілкування з опитуваними було встановлено, що такі «невід'ємні» характеристики злочинців винесені в основному із книг, фільмів та чужого досвіду.

Біля чверті (20,9 %) внутрішніх причин описують дефекти моралі та самоконтролю злочинців. В основному це несформованість моральних принципів або просте нехтування мораллю, прагнення будь-що досягти власних цілей, дефекти самоконтролю або невміння поводитись в конфлікті, дефекти самоконтролю емоційної сфери (наприклад, «не вміє стримувати агресію») та інші. В даному випадку важко відділити фактори дефектів моралі від недоліків самоконтролю, тому що опитувані в основному не відрізняють причини вчинення злочинів («чому?») від цілей злочинної поведінки («навіщо?»). Наприклад, відповідь «заради задоволення» на рівні причини описує дефект моралі (аморально отримувати задоволення від злочину), а на рівні цілей – дефект самоконтролю (не завжди слід бажати того, чого робити не можна). Також злочини, на думку опитуваних вчиняються заради слави, для самоствердження, для задоволення та розваг.

Гарно структурованою групою внутрішніх причин є психічні захворювання або розлади, які обумовлюють злочин (16,5 %). Опитувані в цілому не конкретизують, які саме захворювання або розлади призводять до вчинення злочинів, обмежуючись відповідями «психічна хвороба». Сюди ж ми віднесли невелику кількість відповідей, які стосуються соматичних хвороб та психотравм. В ході співбесіди опитувані дещо конкретизують свої відповіді щодо даної групи причин. На їх думку, основним «злочинногенним» захворюванням є шизофренія, а психотравми пов'язані із боргами.

Невелику підгрупу причин (8,8 %) становлять дефекти когнітивної сфери. Опитані вказують, що люди не завжди розуміють, що вчиняють саме злочин, або не вчиняли б його, якби знали б про невідворотність покарання.

Остання підгрупа зовнішніх причин – адикції (4,4 %), в основному це наркоманія та алкоголізм. Отримані дані виявляються дещо дивними, адже насправді значно більша кількість злочинів, і особливо насильницьких та спрямованих проти суспільного порядку, вчиняються або в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, або (корисливі злочини) задля добутку коштів для такого сп'яніння. Характерно, що в ході співбесіди виявляється, що опитувані здебільшого забули вказати ці причини, в чому ми схильні бачити вплив механізмів психічного захисту.

З точки зору профілактики злочинності здається цікавим дослідити чинники, які утримують людину від вчинення злочину. Зрозуміло, що узагальнений психологічний портрет такого «не злочинця» в кінцевому підсумку описує адаптивну та гармонійну особистість, однак акцент буде зроблений саме на тих характеристиках, які на думку опитаних утримують людину від злочинної поведінки.

На питання «Чому люди не вчиняють злочинів?» було отримано 114 відповідей, які в основному стосуються особистості людини (80,7 % відповідей). Привертає увагу мала кількість відповідей, що стосуються зовнішніх чинників або ознак ситуацій, в яких злочини не вчиняються (19,3 % відповідей).

Серед зовнішніх чинників опитувані найчастіше вказували гармонійність виховання (40,1 %) та об'єктивно обумовлену відсутність змісту у вчиненні злочинів: гарне оточення, робота, сім'я, загалом є можливість жити, не порушуючи закон (40,1 %).

В частині відповідей (19,8 %) чітко прослідковується вплив захисних механізмів психіки опитуваних. Вони вказують, що «усі хоча б раз в житті вчиняли дрібні злочини» або «просто не потрапляли в ситуацію, в якій треба було вчинити злочин».

В найбільш великій групі внутрішніх захисних факторів нами були виділені наступні підгрупи причин:

1. *Гармонійність особистості* (35,9 % відповідей), до якої входять:

— гарна самооцінка, любов до себе, цілісність особистості, віра в свої сили, оптимізм, які спонукають шукати правослухняні виходи із скрутних ситуацій (42,4 %);

— відсутність аномалій особистості та поведінки, адикцій (39,4 %);

— розвинений самоконтроль, наявність вольових якостей (рішимість, сміливість), слабка емоційність (18,1 %).

2. *Сформована правосвідомість* (30,4 % відповідей), а саме:

— розуміння наслідків злочинів у вигляді шкоди та страждань інших, розуміння відповідальності та страх покарання (53,6 %);

— сформованість установок на моральну та правослухняну поведінку, розуміння негуманності злочинів, сформованість вищих регуляторів поведінки у вигляді принципів, совісті та світогляду (46,4 %);

3. *Задоволеність життям, наявність життєвого сенсу* (23,9 % відповідей), про що свідчить:

— відчуття щастя та комфортності умов життя, задоволеність вищих потреб (у спілкуванні, повазі, любові, саморозвитку);

— гарна оцінка найближчого оточення (сім'я, коло друзів, робота);

— усвідомлення того, що людині є що втрачати.

4. *Фактори, які перешкоджають злочинній поведінці* (9,8 % відповідей):

— віра або релігія (релігійні принципи або страх покарання) (66 %);

— хвороба (бажають, але не можуть вчинити злочин), невпевненість в собі (бажають, але бояться процесу вчинення злочину) (34 %).

На рисунку 3. наведені психологічні запобіжники злочинної поведінки.

Аналізуючи наведені на рисунку дані, слід зауважити, що більшість факторів стосуються особливостей суб'єкта. Це в основному:

— адаптивність та гармонійність особистості (35,9 %);

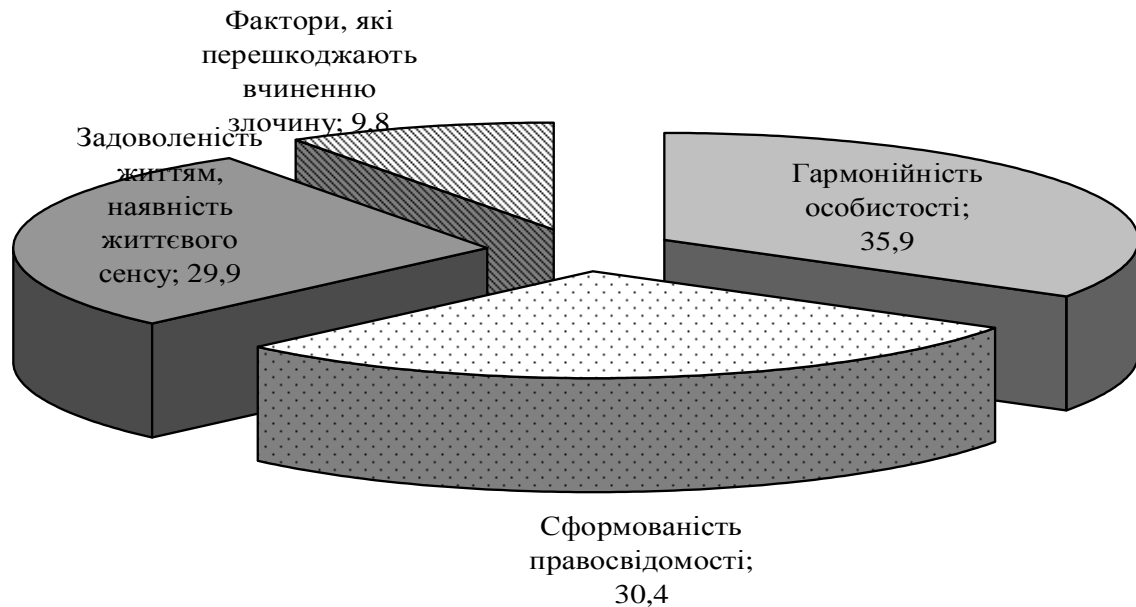
— особливості сфери самосвідомості (30,4 %);

— особливості змістовно-життєвих орієнтацій (29,9 %).

— фактори, які перешкоджають наявним злочинним прагненням (9,8 %).



Привертає увагу той факт, що в даному випадку обсяг суб'єктивних або внутрішніх факторів значно більший, ніж у випадку факторів, які сприяють вчиненню злочинів. На нашу думку це може бути обумовлено двома основними причинами:



**Рис. 3. Уявлення буденної свідомості про чинники, які утримують людину від вчинення злочинів**

1. Не сформованістю в масовій свідомості відомостей про чинники – запобіжники злочинів, внаслідок чого опитувані у своїх відповідях могли вдаватися в основному до власних міркувань. Очевидно, що негативний вплив ЗМІ в цьому випадку виявляється в двох аспектах: формування образу буденності злочинів в масовій свідомості, та слабе інформування суспільства про фактори, які запобігають злочинності.

2. Психологічні аспекти відповідей на питання. На нашу думку, оцінка причин «не вчинення» злочинів з позицій порівняння з ідеальною людиною (гармонійною, адаптивною, успішною тощо) призводить до того, що «не вчинення» сприймається опитаними як суб'єктивний успіх, який легше приписати собі (інтернальний локус успіхів), тоді як вчинення злочину – це неуспіх, і опитані схильні шукати причини не тільки всередині людини, а і в обставинах (екстернальний локус невдач).

Корисним здається порівняти уявлення опитаних про людину, яка не вчиняє злочинів, із узагальненими уявленнями про ідеальну та гармонійну особистість в психологічній науці.

В першу чергу тут слід згадати ідеї А. В. Петровського про «сообразність поведінки» по відношенню до ситуації, адаптивність, тобто здатність людини ефективно взаємодіяти з ситуацією. Адаптивність є центральним моментом, який обумовлює ефективність особистості в типових ситуаціях соціальної взаємодії.

Крім того, на його думку, гармонійну людину повинні притягувати ризик, невизначеність успіху, невідоме, і ця надмірна діяльність (надситуаційна активність) визначає неадаптивну поведінку, яка в той же час є двигуном прогресу в будь-якій сфері життя, адже є гнучною та нешаблонною. В. С. Ротенберг та В. В. Аршавський вважали основним видом надситуаційної активності пошукову активність, яка спрямована на задоволення потреб в новій інформації, нових відчуттях та розширенні свого досвіду.

До характеристик гармонійної особистості деякі автори (О. М. Леонт'єв, А. В. Петровський, Е. Фром та ін.) додають креативність, або плідність поведінки. Наприклад, О. М. Леонт'єв вважав, що особистість як спеціальне людське утворення не може бути виведена із пристосувальної діяльності. Гармонія суб'єкта не може базуватись лише на критеріях виживання або адаптивності, і навіть не може обмежитись критеріями «якості життя», тому що в цьому випадку найбільш гармонійною особистістю слід визнати пересічну людину. Вона, як типовий представник нормативної та адаптивної поведінки не схильний до пошукової активності, намагається невизначених та ризикових ситуацій, нового досвіду, будучи спрямованою на збереження стабільно сприятливої ситуації життя, а не на саморозвиток.

Таким чином, науковий підхід до гармонійної особистості та уявлення буденної свідомості значною мірою відрізняються і саме в частині креативності та надситуаційної активності. Жоден з опитуваних не вказав, що запобігають вчиненню злочинів захоплення, творчість, прагнення до нових знань та досвіду. Навпаки, на їх думку ідеальним с точки зору нормативної поведінки виявляється та сама пересічна людина, тоді як протиріччя між деякими рисами гармонійної особистості та оточенням призводять до вчинення злочинів (наприклад «він прагнув навчатись, а держава не дала можливості»).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Леонт'єв А. Н. Проблемы развития психики / А. Н. Леонт'єв. – М.: МГУ, 1972. – 572 с.
2. Петровский А. В. Вопросы истории и теории психологии: [избранные труды] / А. В. Петровский. – М.: Педагогика, 1984. – 272 с.
3. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Фромм Э.; пер. с англ.. – М.: АСТ-ЛТД, 1998. – 672 с.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / Хекхаузен Х. // под ред.. Б. В. Величковского; пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.
5. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / А. Г. Шмелев. –

СПб.: Речь, 2002. – 480 с.

6. Heider F. The psychology of interpersonal relations. – N. Y.: Wiley, 1958. – X, 322 p.

7. Mischel W. Personality and assessment. — N. Y.: Wiley, 1968.

8. Mischel W. On the future of personality measurement. – American psychology, 1977, v. 32, no. 4, p. 246–254.

## **УДК 159.9**

*Злотніков А. Л., к. психол. н., начальник науково-дослідної лабораторії Харківського університету повітряних сил ім. Івана Кожедуба;*

*Приходько Д. П., к. психол. н., старший викладач кафедри психології та педагогіки Харківського університету повітряних сил ім. Івана Кожедуба*

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ, ЩО ОБУМОВЛЮЮТЬ ПОТРЕБУ В ПІДВИЩЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ НАДІЙНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ**

У даній роботі відображені основні соціально-психологічні детермінуючі чинники, що визначають необхідність підвищення професійної і функціональної надійності військових фахівців при підготовці до дій у складі миротворчих підрозділів. Визначені інформаційні, операційні, тимчасові, організаційні, професійні і фізіологічні детермінанти професійної і функціональної надійності. Виділені критерії оцінювання надійності по ознаках ціни помилки діяльності військових фахівців.

*Ключові слова:* професійна надійність, функціональна надійність, соціально-психологічеські детермінанти, ціна помилки.

В данной работе отражены основные социально-психологические детерминирующие факторы, определяющие необходимость повышения профессиональной и функциональной надежности военных специалистов при подготовке к действиям в составе миротворческих подразделений. Определены информационные, операционные, временные, организационные, профессиональные и физиологические детерминанты профессиональной и функциональной надежности. Выделены критерии оценивания надежности по признакам цены ошибки деятельности военных специалистов.

*Ключевые слова:* профессиональная надежность, функциональная надежность, социально-психологические детерминанты, цена ошибки.

**Постановка проблеми.** Вважаємо, що результати вивчення соціально-психологічних детермінант, які обумовлюють потребу в підвищенні надійності професійної діяльності військовослужбовців, суттєво впливатимуть на відпрацювання методичних рекомендацій щодо підготовки кандидатів для участі у різноманітних миротворчих операціях. Однією з цих проблем є вивчення проблеми професійної та функціональної надійності фахівця для своєчасного прогнозування та попередження різноманітних дезадаптивних нервово-психічних станів, що з високою ймовірністю можуть виникати у складних умовах діяльності.

У даному напрямку нами виконуються такі науково-дослідні роботи:

- «Прогнозування та умови забезпечення психологічної надійності професійної діяльності військовослужбовців під час виконання миротворчих операцій» (шифр «Прогнозування») на базі науково-дослідної лабораторії наукового центру повітряних сил Харківського університету повітряних сил імені Івана Кожедуба;

- «Методики діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів» (шифр «Діагностування») на базі науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗС України.

У межах цих робіт важливим завданням є аналіз теоретико-методологічних досліджень, наукових праць і публікацій із проблематики науково-дослідної роботи, вивчення сучасних підходів до визначення соціально-психологічних детермінант, які забезпечуватимуть надійність професійної діяльності військовослужбовців та впливатимуть на формування їх психологічної готовності до виконання миротворчих завдань.

Завдання дослідження:

- по-перше, вивчення соціально-психологічних детермінант, які обумовлюють потребу в підвищенні надійності професійної діяльності військовослужбовців у ході виконання службових завдань у складі миротворчих підрозділів;

- по-друге, теоретичний аналіз проблеми професійної та функціональної надійності фахівця та надання практичних рекомендацій щодо своєчасного прогнозування та попередження різноманітних дезадаптивних нервово-психічних станів.

**Виклад основного матеріалу.** Складний вид професійної діяльності, якою є військова служба, висуває жорсткі вимоги до кожного фахівця. Висока вартість підготовки кваліфікованих фахівців, ряд соціально-демографічних та інших факторів обумовлюють підвищені вимоги до їх професійного довголіття та надійності.

Проблема професійної та функціональної надійності фахівця потребує особливої уваги і для своєчасного прогнозування та попередження різноманітних дезадаптивних нервово-психічних станів, що з високою ймовірністю можуть виникати у складних умовах діяльності.

Дезадаптивні нервово-психічні стани в контексті сучасної психологічної науки і нашого дослідження, об'єктом якого є працездатні особи, ми розглядаємо як частину більш загального поняття – «граничний функціональний стан» [1; 4; 13]. При цьому, виходячи із сучасних уявлень про формування функціональних станів, вони можуть бути класифіковані за надійністю та ціною діяльності, ступенем напруження регуляторних механізмів гомеостазу, адекватністю відповідної реакції організму вимогам діяльності, що виконується [6; 8].

На підставі ціни та надійності професійної діяльності В. С. Новиков і В. Ю. Чепрасов [9] поділяють усі функціональні стани на дві великі групи – допустимі (тобто «дозволені», наприклад, втома, емоційне напруження) та недопустимі («заборонені», наприклад, перевтома, емоційне або нервово-психічне перенапруження).

Залежно від ступеня напруження регуляторних механізмів гомеостазу розрізняють нормальні, граничні й патологічні функціональні стани. У цій класифікації присутні, головним чином, не діяльнісні категорії (ціна, надійність), а такі, як гомеостаз, здоров'я та хвороба. При цьому ми дотримуємося думки П. К. Анохіна [2; 3] і розглядаємо гомеостаз як сукупність скоординованих реакцій, які забезпечують підтримання або відновлення сталості внутрішнього середовища організму.

Виходячи з такого підходу, до нормальних функціональних станів слід віднести ті, при яких зберігається заданий рівень діяльності, а її психофізіологічна ціна не перевищує можливостей гомеостазу.

При патологічних функціональних станах необхідна професійна надійність не забезпечується, а її ціна перевищує можливості гомеостазу. Граничні функціональні стани характеризуються зниженням професійної та функціональної надійності або неадекватністю їх ціни параметрам гомеостазу. Ці стани є за своєю суттю перехідними, які свідчать про наявність дезадаптації [1; 12].

О. Ю. Александровський [1] і О. Г. Маклаков [5] зазначають, що основу формування та розвитку граничних функціональних станів складають порушення діяльності регуляторних механізмів, які тривалий час можуть не позначатися на працездатності. У цьому зв'язку граничні функціональні стани можуть бути допустимими (адаптивними) й недопустимими (деадаптивними) [14].

Отже, дезадаптивні нервово-психічні стани варто розглядати як граничні донозологічні функціональні стани з ознаками динамічного розузгодження та вираженим порушенням систем гомеостатичного регулювання.

До подібних (але не тотожних) понять належать, насамперед, нервово-психічні захворювання, нервово-психічні розлади, нервово-психічні порушення. Перші з них містять досить широке коло чітко позначених нозологічних форм захворювань психоневрологічного та психіатричного плану. Другі – нервово-психічні розлади – містять нозологічні форми захворювань переважно гострого психогенного генезису (наприклад, неврози, неврастениї, психози та психопатії).

Щодо терміну «нервово-психічні порушення», то він, на наш погляд, характеризує ступінь та характер тих чи інших змін нервово-психічної сфери людини, які можуть мати як стійкий (при захворюваннях), так і зворотний (при нервово-психічних станах) характер.

На думку науковців, нервово-психічні порушення нерідко розпочинаються з нервово-психічної нестійкості. Під цим терміном слід розуміти схи-

льність особистості до зривів діяльності нервової системи при фізичному та психічному напруженні [11]. Нервово-психічна нестійкість характеризується змінами психічних станів, які при психічних, емоційних, а нерідко й фізичних навантаженнях порушують раціональну, адекватну поведінку. Іншими словами, це означає, що поведінка людини перестає відповідати ситуації.

Причинами виникнення нервово-психічної нестійкості можуть бути чинники (психогенні), які шкідливо впливають на психіку. До таких чинників слід віднести: невдачі на службі; ситуації, які сприймаються як небезпечні для життя і здоров'я; втому; конфлікти; низьку професійну компетентність; незадовільну навченість; особистісно-сімейні психотравмуючі чинники (хвороби або смерть близьких людей, проблеми в сім'ї тощо). Крім цього, чинниками, які сприяють виникненню нервово-психічної нестійкості можуть бути раніше перенесені важкі хвороби, травми, алкогольна та інші види інтоксикацій, тривалі емоційні навантаження. Однак при цьому потрібно завжди враховувати індивідуально-психологічні особливості особистості.

Ознаками нервово-психічної нестійкості є: поява втоми при звичайному навантаженні; зниження, послаблення чи погіршення пам'яті; відчуття важкості в голові чи головний біль; гальмування мислення; роздратованість або гнів; погіршення чи втрата апетиту; сонливість протягом дня та безсоння вночі; поганий настрій; зниження контролю над емоціями аж до втрати контролю за своїми діями; злостивість і малодушність, погане загальне самопочуття.

Важливо звернути увагу на те, що початок нервово-психічного захворювання може виявитися раптово, минаючи стадію нервово-психічної нестійкості. У таких випадках спостерігаються характерні зміни в поведінці людини та вияви рис, які до цього людині були не властиві. Так, наприклад, спокійна, врівноважена людина стає неспокійною, безпричинно поквалівою; весела, доброзичлива – сумною та злою; скромна, непомітна – нахабною та нав'язливою.

Дуже важливо звернути увагу на те, щоб військовий фахівець через свої індивідуально-психологічні особливості не був схильний до періодичної появи негативного емоційного стану, який дослідники називають «феноменом згорання» [7]. Цей стан характеризується душевною та фізичною втомою, втратою фахівцем віри у свої сили й, як наслідок, віри у те, що він здатний виконати завдання. Причинами виникнення «феномену згорання» можуть бути: внутрішньоособистісний конфлікт, гострий психологічний стрес, гостра або хронічна фрустрація. При цьому слід враховувати, що якщо фрустрація в основному відображає зовнішні труднощі, з якими може зіткнутися військовий фахівець, то конфлікт більше стосується його внутрішнього світу. Переживання «феномену згорання» може спричинити те, що замість ефективного виконання завдання людина припускатиметься помилок і діятиме непродуктивно.

Крім того, подразники інформаційно-семантичного генезису, формуючи усвідомлення у фахівця специфічності виконуваних ним обов'язків, можуть стати потужним індуктором психоемоційного стресу та сприяти вираженню зниженню професійної і функціональної надійності спеціаліста. Внаслідок цього можуть спостерігатися різні затяжні несприятливі психічні стани: емоційне напруження, депресія, тривога, іноді страх, які поступово можуть набувати характеру стійких психопатологічних порушень – від невротоподібних до стійких депресивних та інтелектуально-мнестичних розладів з обмеженням професійної працездатності, порушенням соціальної адаптації.

Несприятливі чинники життєдіяльності при високій нервово-психічній напруженості праці можуть сприяти розвиткові нервово-психічного стомлення й астенизації. Стомлення, у свою чергу, може поєднуватися зі зростанням дратівливості й емоційної лабільності, що сприятиме розвитку дезадаптивних нервово-психічних станів [10].

На поведінковому рівні дезадаптивні нервово-психічні стани характеризуватимуться різким дисбалансом функцій багатьох органів і систем організму людини з порушенням їх координації. Це призведе, у першу чергу, до втрати складних, недостатньо закріплених та нещодавно набутих навичок і психічних функцій, що негативно відобразиться на працездатності [1; 4].

У осіб із дезадаптивними нервово-психічними станами переважатимуть переживання загрози для здоров'я, похмурі передчуття [1]; загостриться чутливість, з'явиться емоційна нестриманість [8]; послабне вольовий контроль поведінки, знизиться самоорганізація [4]; з'явиться схильність до панічних настроїв та депресії [1]; порушаться міжособистісні контакти, товариські взаємини; з'являться різноманітні психосоматичні скарги (біль у серці, тремтіння кінцівок, погіршення координації рухів, порушення сну) [15].

Аналіз психологічних досліджень, вивчення практики діяльності військ дозволили серед основних соціально-психологічних детермінант, що із великою ймовірністю можуть знижувати професійну та функціональну надійність військового фахівця, визначити їх види.

### **I. Інформаційні детермінанти:**

#### *а) семантичні (сміслові):*

- 1) значна суб'єктивна складність завдань;
- 2) висока відповідальність;
- 3) небезпечність ситуації;
- 4) недостатній контроль за ситуацією;
- 5) невизначеність (невідомість) оперативної ситуації;
- 6) непередбаченість розвитку ситуації;
- 7) частковий або повний неуспіх у діяльності;
- 8) суперечливість інформації;

*б) операціональні:*

- 1) дефіцит інформації;
- 2) надлишковість інформації;
- 3) значний обсяг інформації;
- 4) низька ймовірність появи значущої інформації;
- 5) порушення ритму надходження інформації;

*в) часові:*

- 1) дефіцит часу;
- 2) значна тривалість впливу службового навантаження;
- 3) аритмічність подання інформації;
- 4) високий темп надходження інформації;
- 5) невизначеність часу (раптовість) надходження інформації;

*г) організаційні:*

- 1) низька об'єктивна ймовірність надходження інформації, об'єктивна невизначеність моменту надходження інформації;
- 2) невірний вибір необхідної інформації;
- 3) відвернута увага;
- 4) об'єктивна складність завдання.

**II. Суб'єктивні детермінанти:**

*а) моральні:*

- 1) недисциплінованість;
- 2) безвідповідальність;
- 3) недбалість тощо;

*б) професійні:*

- 1) низький рівень знань;
- 2) недоліки в розвитку навичок та вмінь;
- 3) відсутність необхідного досвіду роботи;

*в) фізіологічні:*

- 1) зниження резервів організму в результаті гострих і хронічних захворювань;
- 2) несприятливі функціональні стани (втома, роздратування тощо);
- 3) незадовільний рівень чутливості аналізаторів тощо;

*г) психологічні:*

- 1) низька або надмірно висока мотивація діяльності;
- 2) недоліки в розвитку професійно важливих психічних якостей;
- 3) несприятливі особливості людини та психічні стани.

**III. Супутні детермінанти:**

*а) в організації служби:*

- 1) нераціональний режим служби та відпочинку;
- 2) надмірне службове навантаження;
- 3) неадекватна оцінка діяльності й оплати праці;
- 4) недоліки у професійному відборі;



*б) в умовах служби:*

- 1) несприятливий психологічний клімат у підрозділі;
- 2) недостатня міжособистісна сумісність та згуртованість групи;
- 3) міжособистісні конфлікти;
- 4) загроза власному життю й життю близьких.

Слід також зазначити, що військовий фахівець в ході його безпосереднього бойового використання може по-різному переживати ситуації невідомості:

- ситуація може бути непередбаченою з точки зору можливості або моменту появи, сили впливу тощо;
- для попередження чи ліквідації загрози ситуація може вимагати значного обсягу знань, відсутніх у фахівця;
- ситуація може виявитись настільки складною, що фахівець виявиться неспроможним адаптувати до неї свою когнітивну систему.

Вивчення практики навчально-бойової діяльності частин та підрозділів ЗС України, досвіду психологічного забезпечення діяльності військ у миротворчих та антитерористичних операціях дозволило встановити, що основу професійної надійності особового складу складають, щонайменше, три рівні:

- психофізіологічний (працездатність, здоров'я);
- соціально-психологічний (усталеність, сумісність, спрацьованість);
- соціально-моральний (сформованість системи моральних цінностей).

Оцінним чинником ступеня професійної надійності є помилкові дії особового складу в ході виконання певних завдань діяльності. Ціна помилки професіонала-військовослужбовця є незмірно вищою, ніж представника будь-якої цивільної професії. Саме тому в сучасних умовах вкрай необхідним є вивчення помилкових дій особового складу з метою прогнозування форми поведінки конкретного спеціаліста в умовах стрес-факторів ризико-небезпечної ситуації.

Для цього необхідно виділити сукупність ознак, що характеризують види помилок особового складу й умови їхнього прояву у практичній діяльності, причини виникнення, наслідки, а також інші чинники, які відбивають різні рівні аналізу помилок даної військової спеціальності та формують конкретну структуру їхньої класифікації.

Багатомірність аналізу та класифікації помилок обумовлюється, на наш погляд, двома причинами:

- по-перше, сформованим останніми роками поглядом на помилку як на результат порушення діяльності та предмет вивчення тих процесів, що регулюють діяльність і в деяких випадках спричиняють появу негативних (помилкових) результатів;
- по-друге, виникнення помилок у фаховій діяльності особового складу є, як правило, результатом не тільки порушення встановлених норматив-

но-правовими документами вимог до даної професії, але й прояву, взаємодії професійних, психологічних, фізіологічних і інших компонентів забезпечення як усієї діяльності, так і окремих бойових дій.

Основою для практичного вивчення професійної надійності особового складу має служити класифікація й аналіз помилок за ознаками їхнього прояву в зовнішній структурі діяльності з погляду конкретного виду службової задачі, етапу й умов її виконання, режиму діяльності і порушень у порядку послідовності і кінцевому результаті її виконання.

Для обґрунтування рекомендацій щодо підвищення професійної надійності особового складу важливе значення, на наш погляд, матимуть вивчення та класифікація помилок за ознаками їхнього прояву у внутрішній структурі діяльності. Систематизація помилок за даною ознакою має передбачати їхній розподіл у зв'язку зі змінами у спрямованості особистості, а також у функціонуванні пізнавальних процесів і психомоторики.

З погляду внутрішньої структури діяльності, певну складність, особливо у практичному плані, становить розмежування помилки та її причини. Розбіжності у трактуванні понять причинності помилок, однобічний погляд на фахівця як головного «джерела» й «винуватця» виникнення помилок, повільне впровадження у практику роботи кадрових органів, служб психологічного забезпечення принципів системного вивчення причин помилкових дій істотно ускладнюють роботу зі створення та впровадження новітніх ефективних психотехнологій для їхньої профілактики.

Оцінку професійної надійності фахівця доцільно надавати з позицій урахування як індивідуальних особливостей конкретної людини, так і групових характеристик контингенту спеціалістів певного виду діяльності.

За сполученням даних компонентів (індивідуального і групового) можливо визначити час і місце виникнення, особливості розвитку й наслідок порушень у професійній діяльності особового складу. При цьому можна також створити й класифікацію причин:

- головна причина порушень у професійній діяльності фахівця;
- безпосередня причина порушень у професійній діяльності фахівця;
- провокуюча причина порушень;
- супутня причина порушень.

Вплив індивідуальних особливостей на професійну надійність можна спостерігати тільки в конкретних умовах служби при наявності, розвитку, прояві несприятливих індивідуальних особливостей, професійно значущих для конкретного виду діяльності якостей і функцій (див. табл. 1).

З наведеного вище дослідницького матеріалу можна зробити висновок, що поняття професійної надійності характеризує фахівця за кінцевим результатом його службової діяльності, а поняття функціональної надійності відбиває функціональну забезпеченість цієї діяльності й визначає ступінь усталеності та адекватності реакцій організму в конкретних умовах її здійснення.

**Класифікація причин помилкових дій військових фахівців  
на основі їх індивідуальних особливостей**

<b>Соціально-моральні якості</b>	моральна неусталеність; низька цілеспрямованість; недостатність почуття колективізму; недисциплінованість; нещирість.
<b>Професійні якості</b>	низький рівень знань; недоліки в розвитку навиків та умінь; відсутність або недостатність професійного досвіду; непідготовленість щодо використання спеціальних прийомів підтримки працездатності; недостатнє прагнення щодо досконалості професійної майстерності.
<b>Психологічні особливості</b>	несприятлива спрямованість на конкретну діяльність; низька установка на виконання конкретного завдання; недоліки у розвитку професійно важливих психічних процесів; несприятливі особливості особистості (недобросовісність, брехливість, тривожність та ін.); несприятливі психічні стани.
<b>Фізіологічні особливості</b>	розвиток гострих або загострення хронічних захворювань; несприятливі функціональні стани (стомлення, нервово-психічне напруження, монотонія, ситуаційні психогенії та ін.); зниження чутливості аналізаторів; порушення біологічних ритмів.
<b>Фізичний розвиток</b>	недоліки у розвитку сили, витривалості, спритності, швидкості; несприятливі індивідуальні антропометричні особливості.

Складність аналізованої проблеми виявляється в тому, що у реальних ситуаціях стан військового фахівця визначається одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-факторів службової діяльності.

Отже, вивчення особистісних особливостей, які визначають індивідуальні поведінкові реакції і психічні стани, що впливають на ефективність діяльності особового складу, на сьогодні є одним із напрямків забезпечення надійності.

**Висновки.** Досягнення безпомилкового та своєчасного виконання дій і діяльності у цілому є результатом нормального, здорового функціонування різних підсистем організму та психіки людини. Джерела психічної ненадійності можуть бути пов'язані з: помилками у протіканні тих чи інших психічних процесів; порушеннями в саморегуляції психічних станів; недостатнім розвитком певних рис особистості.

Поняття «функціональна надійність» означає властивість функціональних систем людини забезпечувати її динамічну стійкість у виконанні професійного завдання протягом певного часу із заданою якістю. Подібна властивість виявляється в адекватному вимогам діяльності рівні розвитку професійно значущих психічних і фізіологічних функцій і механізмів їх регуляції у нормальних і екстремальних умовах.

Проблема функціональної надійності конкретного фахівця ґрунтується на вивченні таких її аспектів, як стійкість професійно значущих психологічних і фізіологічних якостей і функцій людини, її працездатності, впливу змінених функціональних станів і організації діяльності (режимів, навантажень тощо) на її робочі показники, значення індивідуально-психологічних характеристик особистості для формування і збереження професійної надійності та ін.

Професійна надійність характеризує фахівця за кінцевим результатом його службової діяльності, а поняття функціональної надійності відбиває функціональну забезпеченість цієї діяльності і визначає ступінь усталеності й адекватності реактивності організму в конкретних умовах діяльності.

Складність аналізованої проблеми виявляється у тому, що у реальних ситуаціях стан військовослужбовця визначається одночасним впливом цілого ряду як пов'язаних між собою, так і незалежних стрес-факторів діяльності.

У зв'язку із цим, проблема прогнозування, оцінки та контролю за професійною та функціональною надійністю військових фахівців залишається на сьогодні однією з найбільш важливих та актуальних науково-практичних проблем психологічної науки.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Александровский Ю. А. Пограничные психические расстройства / Ю. А. Александровский. – М.: Зевс, 1997. – 570 с.
2. Анохин П. К. Очерки по физиологии функциональных систем / П. К. Анохин. – М.: Медицина, 1975. – 447 с.
3. Анохин П. К. Узловые вопросы теории функциональной системы / П. К. Анохин. – М.: Наука, 1980. – 289 с.
4. Курпатов В. И. Профилактика, лечение и реабилитация психогенно-обусловленных расстройств у плавсостава ВМФ: автореф. дис. на соискание уч. степени. канд. мед. наук / В. И. Курпатов. – СПб.: ВМедА, 1994. – 42 с.

5. Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: дис... д-ра психол. наук. – 19.00.09 / А. Г. Маклаков. – СПб., 1996. – 393 с.
6. Медведев В. С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) / В. С. Медведев. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.
7. Моховиков А. Н. Телефонное консультирование / А. Н. Моховиков // Украинский научно-исследовательский институт проблем молодежи. – К., 1994. – 191 с.
8. Новиков В. С. Физиология экстремальных состояний / В. С. Новиков, В. В. Горанчук, Е. Б. Шустов. – СПб.: Наука, 1998. – 244 с.
9. Новиков В. С. Функциональные состояния летчика: [учебное пособие]. / В. С. Новиков, В. Ю. Чепрасов. – СПб.: ВМедА, 1993. – 48 с.
10. Новиков В. С. Коррекция функциональных состояний при экстремальных воздействиях / В. С. Новиков, В. В. Горанчук, Е. Б. Шустов. – СПб.: Наука, 1998. – 544 с.
11. Основы загальної психології / [ред. С. Д. Максименко]. – К.: НПЦ Перспектива, 1998. – 256 с.
12. Самойлик А. В. Формирование психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности в условиях пресечения преступлений террористического характера: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. В. Самойлик. – Краснодар, 2003. – 210 с.
13. Сороко С. И. ЭЭГ-маркеры нервно-психических нарушений и компьютерная диагностика / С. И. Сороко, Г. В. Сидоренко. – Бишкек: «Илим», 1993. – 170 с.
14. Чебыкин А. Я. Проблема эмоциональной устойчивости / А. Я. Чебыкин. – Одесса: Южноукраинский педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 1995. – 195 с.
15. Яковлев Г. М. Резистентность, стресс, регуляция / Г. М. Яковлев, В. С. Новиков, В. Х. Хавинсон. – Л.: ЛГУ, 1990. – 238 с.

**УДК 59.9:378(075.8)**

*Іванова Н. Г., к. психол. н., доцент, докторант Національної академії Служби безпеки України*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ**

У статті проаналізовані основні психологічні детермінанти процесу підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах. Виділено рівні відповідності співробітника вимогам діяльності. Розглянуто професійно важливі якості і їх групи. Визначені основні компоненти підготовки до екстремальної діяльності.

*Ключові слова:* екстремальні умови, професійно важливі якості, професіонал, професійна зрілість, вимоги діяльності, психологічна готовність психологічні основи підготовки.

В статті проаналізовані основні психологічні детермінанти процесу підготовки спеціалістів к діяльності в екстремальних умовах. Виділено рівні відповідності співробітника вимогам діяльності. Розглянуто професійно важливі якості та їх групи. Визначено основні компоненти підготовки к екстремальній діяльності.

*Ключевые слова:* екстремальные условия, профессионально важные качества, профессионал, профессиональная зрелость, требования деятельности, психологическая готовность, психологические основы подготовки.

**Постановка проблеми.** На сьогодні суспільство як ніколи потерпає від різноманітних катаклізмів. Тож одним з актуальних завдань вітчизняної вищої освіти є підготовка висококваліфікованих фахівців екстремальних професій, які відповідають потребам суспільства, вимогам мінливих умов сучасного життя та здатні ефективно діяти в будь-яких умовах. Сьогодні вимагає від зазначеної категорії фахівців високого рівня професійної здатності до діяльності в екстремальних умовах, ефективність якої залежить як від їх індивідуально-психологічних особливостей, високого рівня емоційно-вольової стійкості та мотивації, так і від знань, умінь об'єктивно оцінювати ситуацію, враховувати особливості та прогнозувати їх можливі наслідки. Тому важливим, невід'ємним складником процесу професійної підготовки є врахування функціональних психологічних факторів, таких, як: рівень емоційно-вольової стійкості; особливості пізнавальних процесів, психічні властивості та стани; мотивація до певних дій; поведінкові аспекти, – що зумовлює необхідність дослідження психологічних основ підготовки спеціалістів до діяльності в екстремальних ситуаціях.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемам концептуалізації психології професійної підготовки присвячені дослідження сучасних українських учених Л. Подоляк, В. Юрченка, В. Яблонка, В. Семиченко, З. Карпенко, Л. Велитченка, В. Галузинського, М.Євтуха, Н. Чепелевої, В. Компанійця, Л. Логаова, В. Носкова, Н. Шевченко та ін. Психологічні основи розвитку і становлення професіонала в межах психології професійної діяльності також вивчали Л. Орбан, Д. Гриджук, І. Вітенко. Шляхи оптимізації змісту освіти через раціоналізацію організації й врахуванні при цьому важливих психологічних аспектів навчально-виховного процесу у вищій школі виклали в своїх дослідженнях Л. Товажнянський, О. Романовський, В. Бондаренко, О. Пономарьова, З. О. Черваньова.

Г. Балл, М. Бастун, В. Гордієнко, Г. Красильникова, С. Красильников, Д. Крюкова, В. Кузнецов, В. Панченко, П. Перепелиця, Е. Помиткш, Н. Побірченко, В. Рибалка, М. Скиба, М. Смульсон, О. Федик вивчали психологію праці та професійної підготовки особистості.

Російські вчені також приділяють значну увагу психологічній проблематиці професійної підготовки. О. М. Столяренко розглядає психолого-педагогічні основи професійної освіти, професійної праці та використання психологічної й педагогічної технік у професійній діяльності. Використання психологічних знань у навчальному процесі віддали перевагу у своїх дослідженнях Т. Габай, Л. Балабанова, Т. Димидова та ін. Л. Захарова на дисертаційному рівні досліджувала психологічні основи підготовки до професійної діяльності.

Актуальним проблемам психологічного забезпечення професійної діяльності та психологічним аспектам підготовки фахівців екстремальних професій (рятувальників, пожежників, військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів та ін.) присвятили свій науковий пошук В. Андрусюк, В. Вареник, Ф. Думко, Г. Запорожцева, Ю. Ірхін, В. Корольчук, М. Корольчук, Я. Кондратьєв, Л. Казмиренко, Я. Когут, Р. Макаров, М. Нідзій, Ж. Шишкін та ін.

Наявні наукові досягнення є основою для подальшого вдосконалення об'єктивної психологічної моделі підготовки фахівця до діяльності в екстремальних умовах.

**Мета** статті. Тому ставимо за мету визначити основні психологічні детермінанти процесу підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах, розглянути рівні відповідності фахівця її вимогам, виділити групи професійно важливих якостей та основні психологічні компоненти підготовки.

**Виклад основного матеріалу.** Щоб визначити основні психологічні детермінанти процесу підготовки фахівців до діяльності в екстремальних умовах, треба зрозуміти: чим відрізняється навчена людина, яка майстерно володіє своєю професією, від непідготовленої; якими індивідуально-психологічними особливостями, якостями, здібностями володіє професіонал; як ці відмінності, характеристики були сформовані й що треба зробити, щоб особистість, яка почала опановувати професією, стала високоякісним, успішним фахівцем?

Перш за все визначимося з поняттям «екстремальні умови».

На сьогодні існує значна кількість підходів у психологічній літературі до визначення та характеристики екстремальних умов діяльності. Найбільш науково об'єктивним та сучасним є підхід, запропонований В. Корольчук. Він визначив три категорії умов діяльності: звичайні, особливі та екстремальні. В основу даної класифікації покладені такі критерії: ступінь нервово-психічного напруження, що супроводжує виконання діяльності або адаптацію до змінених умов діяльності, а також ступінь вираженості реальної вітальної загрози. Тому екстремальні умови діяльності характеризуються наявністю реальної вітальної загрози та надмірно високим рівнем нервово-психічного напруження [4, С. 41].

Проведений аналіз існуючих наукових психологічних підходів (діяльнісного, особистісного, особистісно-діяльнісного, індивідуального, функціонального, системного, системно-структурного, системно-генетичного) щодо формування фахівців екстремальних професій та напрацювань, рекомендацій практиків дозволяє стверджувати, що для успішної діяльності їм необхідні три взаємопов'язаних складники: перший – набуття професійних знань, умінь та навичок; другий – розвиток професійного мислення; третій — формування необхідного особистісного потенціалу, без якого неможливо ефективно застосувати наявні знання на практиці, виконувати поставлені завдання.

Тож основною метою оновлення професійної підготовки фахівців має бути особистісно зорієнтована освіта, спрямована на високоякісний індивідуально-психологічний розвиток особистості, у процесі якого формується її готовність до усвідомлення та розвитку професійно важливих якостей. Останні є основою для вироблення й розвитку індивідуальної професійної концепції та стратегії поведінки.

Водночас слід визнати, що сформувати повністю готового до успішної діяльності фахівця в умовах навчального закладу неможливо, бо деякі професійні якості, особистісні характеристики утворюються тільки в процесі безпосередньої практичної діяльності, там само набувається й професійний досвід. Центальною ланкою професіоналізму в структурі будь-якої діяльності є методологія професійного мислення і сформовані на її основі моделі ефективних практичних дій [7, С. 192]. Отже, перспективою щодо оптимізації розвитку фахівця має бути: психологічне забезпечення індивідуального розвитку майбутнього фахівця як необхідна умова функціонування навчального закладу; проблемно-розвивальне навчання, яке слід спрямувати не тільки на розвиток знань, умінь, а й на розвиток професійного мислення та професійно важливих якостей.

При профвідборі на навчання, перш за все, вивчаються саме психофізіологічні якості, особистісні характеристики, а тільки потім кандидат на навчання складає необхідні іспити. Але чомусь потім, у процесі навчання, професійної діяльності вивчення особистості припиняється, що негативно впливає на процес становлення фахівця. Так, по-перше, не прослідковується розвиток його особисті як професіонала; по-друге, ускладнюється можливість визначити вади та недоліки цього розвитку й своєчасно подолати їх чи запобігти їх появі. Тому на сьогодні такий процес професійної підготовки видається однобоким: він спрямований переважно на вдосконалення знань, умінь, навичок, а на сучасному етапі розвитку освіти – «компетенцій»; «особистісний» же складник губиться в потоці інформаційного насичення.

Виконання фахівцями екстремальних професій поставлених перед ними завдань пов'язане зі значним фізичним, психічним навантаженнями, тому що відбувається за небезпечних для здоров'я і життя умов. Екстремальні умови й тяжка праця можуть призводити до розвитку стану психічної



дезадаптації, виникнення психосоматичних та інших професійно зумовлених захворювань [1].

Вирішальну роль у зменшенні негативних наслідків такої діяльності та успішному її виконанні відіграє рівень професіоналізму.

Професіоналізм визначають як цілісне особистісне утворення, у якому поєднані професійна навченість і якості особистості, а результат праці – їх інтегральний прояв [10]. Рівень професіоналізму визначається сформованістю конкретних практичних навичок фахівця, його поведінкою [2].

Професіонал – це психологічно зріла особистість, що відзначається професійною майстерністю, яка визначає її спосіб життя, особливий професійно орієнтований, відповідальний світогляд і почуття приєднання до професійної спільноти. До того ж, професіоналізм як результат професіогенезу є інтегративною характеристикою професійно зрілої особистості як суб'єкта діяльності, спілкування, праці. Професійна зрілість включає:

— соціальну зрілість (володіння змістом правових норм, засобами спільної професійної діяльності і співробітництва, прийнятими в суспільстві прийомами професійного спілкування тощо);

— особистісну зрілість (володіння засобами самовираження і саморозвитку, протидії професійним деформаціям особистості).

— діяльнісну зрілість (володіння на високому рівні професійною діяльністю, засобами самореалізації і саморозвитку особистості в межах професії, здатність до творчих проявів своєї індивідуальності) [8].

Формування професійно зрілої особистості завжди має свої специфічні особливості, зумовлені об'єктом діяльності. Хоча будь-яка фахова підготовка до діяльності має на меті сформувати якісних спеціалістів, та підготовка до роботи в екстремальних умовах вимагає особливих психологічних підходів.

Перш за все, вона повинна здійснюватись із урахуванням наявних та перспективних вимог до особистості. Тому необхідним є визначення рівнів відповідності фахівця вимогам діяльності.

*Перший рівень* відповідності визначається особистісним потенціалом. Придатність зумовлюється наявністю ряду біологічних, анатомо-фізіологічних і психологічних особливостей, характеристик особистості; передбачає відсутність протипоказань (наприклад, фізичні вади, замкненість, зосередження на собі й таке інше). Придатність передбачає, перш за все, необхідні психофізіологічні та психологічні якості.

*Другий рівень* — рівнем психологічної готовності до діяльності, яка передбачає наявність системи знань та вмінь, професійно важливих якостей, психологічних характеристик, світогляду та соціальну зрілість, високий рівень розвитку інтелектуальної, емоційно-вольової та мотиваційної сфери.

*Третій рівень* — прогностичними можливостями фахівця, який має об'єктивно аналізувати ситуації, задачі й розробляти оптимальний план дій, стратегію поведінки відповідно до передбачуваних результатів; прогнозува-

ти можливі наслідки розвитку подій і залежно від цього швидко приймати оптимально правильні рішення на даний момент часу.

*Четвертий рівень* – високий рівень емоційно-вольової стійкості, що проявляється в здатності успішно вирішувати професійні завдання в ситуаціях, пов'язаних з високим ступенем ризику та підвищеною небезпекою для життя й здоров'я; витримувати довготривалі емоційні напруження, стани тривоги, почуття страху; не видавати власних хвилювань і невпевненості; адекватно діяти в умовах дефіциту часу й складних ситуаціях

*П'ятий рівень* – надійністю, що виявляється, як зазначають науковці [5], на психологічному, професійному, соціальному та біологічному рівнях з виокремленням основних параметрів, які її забезпечують: якість і продуктивність діяльності впродовж необхідного часу, стійкість до перешкод, витривалість, відновлюваність функціональних систем організму людини.

Наявність цих рівнів відповідності психологічних якостей і характеристик фахівця вимогам екстремальної діяльності має забезпечити її оптимальну ефективність. Тому формування особистості майбутнього спеціаліста, яка відповідає вимогам зазначеного виду діяльності, є основною передумовою, що визначає психологічні засади процесу професійної підготовки.

Погляди науковців щодо психологічної основи професійної підготовки розділились. До змісту дослідження зазначеної проблематики вони відносили різні психологічні феномени, а саме: психологічні закономірності, принципи, механізми й моделі підготовки; психологічну підготовку; її психологічне забезпечення; формування психологічної готовності до діяльності; процес формування, розвитку фахівця тощо.

Виділені вище рівні, проаналізовані наявні підходи до дослідження психологічних основ підготовки в психологічній науці стали важливою передумовою вирішення основного завдання нашої статті — визначення притаманних для професійної підготовки фахівців екстремальних професій психологічних основ.

Підготовку визначають як процес навчання і виховання особистості спеціаліста, спрямований на його змістовну трансформацію у фахівця шляхом формування професійно важливих якостей, психологічних особливостей, передачі професійних знань і навичок, необхідних для вирішення завдань в екстремальних умовах. Результатом підготовки є готовність до діяльності.

В основі формування готовності до продуктивної праці, зокрема професійної, завжди лежить становлення професійних умінь на основі притаманних особистості властивостей – як природних, генетично обумовлених, так і набутих у процесі навчання й самостійної діяльності. За твердженнями Г. С. Костюка, уміння є результатом поєднання теорії і практики, знання з діями й навичками, набутого зі спадковістю. За умови спеціалізації підготовки виникає більш жорстка необхідність відповідного врахування індивідуальних

властивостей особистості в кожному окремому випадку, їх невідповідність може стати на заваді якісному оволодінню професією [8].

Передумовою успішного оволодіння екстремальною професією є наявність у особистості певних психофізіологічних якостей, а саме: активності; нервово-психічної стійкості, сильної нервової системи, пластичності (здатності легко і швидко пристосовуватися до зовнішніх умов), резистентності (здатності чинити опір несприятливим обставинам), реактивності (сили й енергійності реагування на зовнішні впливи), високого рівня працездатності, урівноваженості, швидкості й точності реакцій та дій, швидкості мислення, переключення уваги, сприймання та розуміння інформації.

Крім того, необхідними є розвинені емоційно-вольові якості: здатність до адекватних дій в складних умовах; здатність приймати оптимально правильні рішення в умовах дефіциту часу, приховувати власні емоції, хвилювання, тривожність та швидко відволіктись від переживань й ефективно діяти; ініціативність; наполегливість; професійна надійність; рішучість; самовладання; сміливість; стресостійкість; схильність до ризику; толерантність; урівноваженість та цілеспрямованість.

Разом з тим, у професійній майстерності визначну роль відіграє практична навченість, наявність стійких, досконалих навичок та вмінь. Автоматизовані засоби виконання професійних дій — рухових, мисленевих, сенсорних, називають навичками. Останні дозволяють правильно, швидко, легко виконувати необхідні дії з мінімальною концентрацією уваги та контролем свідомості за технікою виконання; економлять зусилля, дають можливість успішно діяти в умовах дефіциту часу та перешкод. Якщо професійні навички більш конкретні та пов'язані з певними ситуаціями, то професійні вміння мають більш широку пізнавальну основу та універсальність використання [3].

Фахівець повинен мати спеціальні вміння, які б йому дозволяли творчо й конструктивно використовувати систему знань та навичок у мінливій, напруженій обстановці; оптимально діяти. Процес формування спеціальних умінь вимагає від викладача неабиякої педагогічної майстерності та прогностичних здібностей, оскільки він має навчити їх застосовувати у своїй майбутній практичній діяльності теорію, адаптуючи її до вимог сьогодення; конкретних дій; розвивати в них професійне мислення та необхідні якості, психологічні характеристики.

У період навчання майбутній спеціаліст має оволодіти не тільки знаннями, навичками, а й спеціальними вміннями, навчитись об'єктивно оцінювати ситуацію, власні можливості, приймати оптимальні рішення й бути готовим адекватно діяти.

Професійну навченість, пов'язану із сукупністю професійних знань, навичок і вмінь, називають професійною майстерністю, з якою тісно пов'язана професійно-психологічна підготовленість, що містить [10]:

- професійно-психологічні знання: знання загальної і професійної психології – конкретні й практичні, пов'язані з розумінням психологічних аспектів професійної діяльності, її труднощів і способів їх подолання;
- професійно-психологічні навички і уміння: аналітико-психологічні, тактико-психологічні, техніко-психологічні;
- професійно розвинені психологічні якості: професійні – мислення, увага, відчуття, сприймання (спостережливність), пам'ять, уява, мова. Вони – основа для розвитку необхідних якостей і загальних здібностей – інтелектуальних, сенсорних, емоційних, вольових, психофізіологічних, фізичних, організаторських, творчих. До професійно розвинених здібностей відносять: *ділові якості* – комплекс вольових і організаторських якостей, потрібних для успіху в діяльності; *екстремально-психологічні якості*: професійно-психологічна стійкість, екстремальні здібності.

Професійно важливі якості мають формуватись і розвиватись як на етапі професійної підготовки, так і в процесі професійної діяльності, оскільки їх перелік не є сталим. Окремі якості можуть з'явитися чи вдосконалитись у фахівця через певний період діяльності (наприклад, спостережливність, швидкість та чіткість дій, креативність при вирішенні завдань). Важливим є те, що система якостей особистості впливає на рівень її професійної придатності.

Безумовно, придатними до діяльності є особи, які за своїми здібностями, ступенем розвитку професійно важливих якостей повною мірою відповідають вимогам конкретної діяльності [6].

До того ж, професійна придатність формується в умовах виконання фахівцем професійної діяльності практично протягом всього трудового періоду його життя. Поступово розвивається професійне мислення, складається професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями професійної поведінки, спілкування й стилю життя. Час формування професійної придатності залежить від форм і методів професійного навчання, умов виконання професійної діяльності й індивідуальних особливостей людини [9]. Психологічні якості утворюються під впливом навчання, праці, інших обставин життя. Як наслідок виникають певні особистісні зміни, розвиваються і вдосконалюються професійно значущі якості, здійснюється професійне становлення особистості [3].

Під професійно важливими якостями будемо розуміти психофізіологічні, психологічні характеристики та здатності фахівця, що формуються, розвиваються у процесі професійної підготовки й екстремальної діяльності та є основою їх успішності.

Отже, одразу по закінченню навчання всі необхідні професійно важливі якості у фахівця сформовані бути не можуть, оскільки в процесі діяльності професійний розвиток продовжується.

Професійний розвиток охоплює, перш за все, такі особистісні структури, що становлять психологічну основу засвоєння і оволодіння різними

видами діяльності і є суттєвими для професійного успіху. Професійний і особистісний розвиток можуть взаємно підпорядковувати й посилювати один одного [8].

Відповідно, професійно важливі якості співробітника слід поділити на групи залежно від терміну їх формування, розвитку:

1. *Потенційні* особистісні якості – ті, що мають бути основою, підставою для освоєння екстремальних професій; особистісний потенціал необхідний для професійного розвитку.

2. У процесі професійної підготовки формуються *базові* професійні якості, необхідні для початкового етапу успішної діяльності; ці якості мають відповідати вимогам діяльності.

3. *Спеціальні* професійно важливі якості, що формуються впродовж професійної діяльності, залежно від умов та специфіки роботи; притаманні фахівцям зі стажем і формують ідеальний образ спеціаліста екстремальної професії.

**Висновки.** Враховуючи вищевикладені міркування, вважаємо, що до психологічних основ підготовки до екстремальної діяльності слід віднести:

1. Вивчення та врахування в процесі професійної підготовки, з метою ефективного професійного розвитку майбутнього фахівця, його психологічних особливостей, особистісних якостей.

2. Дослідження динаміки особливостей пізнавальних та емоційно-вольових процесів, індивідуально-психологічних особливостей, рівня розвитку професійно важливих якостей майбутніх спеціалістів у процесі їх підготовки до екстремальної діяльності.

3. Формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних ситуаціях, що передбачає наявність системи знань, необхідних професійно важливих якостей, психофізіологічних та психологічних характеристик, високого рівня емоційно-вольової стійкості та мотивації до діяльності, здатності до саморегуляції.

4. Розвиток психологічного рівня професійної придатності (сума фізіологічних, психологічних, характеристик, якостей і професійних можливостей особистості, її психологічної готовності).

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вареник В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / Вареник Володимир Володимирович. – К., 2001. – 210 с.

2. Вітенко І. С. Психологічні основи підготовки медичних кадрів: монографія / І. С. Вітенко.— Х.: Основа, 1995 — 216 с.

3. Когут Я. М. Професійна психологічна підготовка працівників ОВС: [конспект лекцій] / Я. М. Когут. – Львів: Львівський держ. ун-т ВС, 2006. – 184 с.

4. Корольчук В. М. Психологія стресостійкості: [монографія] / В. М. Корольчук. – К.: Ніка-Центр, 2007. – 432 с. – Бібліогр.: с. 381-406.
5. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: [навч. посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
6. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: [навч. посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
7. Педагогіка вищої школи: [навч. посібник / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін.; / ред. З. Н. Курлянд]. – К.: Знання, 2005. – 399 с.
8. Психологія праці та професійної підготовки особистості: [навч. посібник / ред. П. С. Перепелиця, В. В. Рибалко]. – Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
9. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности: [учеб. пособ.] / Н. В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
10. Столяренко А. М. Психология и педагогика: [учеб. пособ.] / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 527 с.

**УДК 159.923**

*Льїна Ю. Ю.*, к. б. н., доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ

## **ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ СИСТЕМИ МНС УКРАЇНИ**

У статті представлений аналіз різних підходів визначення суті управлінського спілкування керівника. Даний теоретичний аналіз наукових поглядів на предмет управлінського спілкування в діяльності, пов'язаній з екстремальними умовами. Проаналізовані результати дослідження особливостей розвитку управлінського спілкування керівників підрозділів МНС України.

*Ключові слова:* комунікація, комунікативна діяльність, спілкування, управлінське спілкування.

В статье представлен анализ разных подходов определения сути управленческого общения руководителя. Дан теоретический анализ научных взглядов на предмет управленческого общения в деятельности, связанной с экстремальными условиями. Проанализированы результаты исследования особенностей развития управленческого общения руководителей подразделений МЧС Украины.

*Ключевые слова:* коммуникация, коммуникативная деятельность, общение, управленческое общение.

**Постановка проблеми.** Ефективність професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій у значній мірі залежить від психологічних особливостей управлінського спілкування керівників різних підрозділів. В умовах демократизації домінуючою стає здатність керівника здійснювати

гуманістичний підхід в управлінні, виявляти високу психологічну компетентність у взаємодії з підлеглими, вміння встановлювати ділові та доброзичливі стосунки у колективі.

На сучасному етапі розвитку професійної діяльності фахівців МНС зростає значущість управлінського спілкування керівника будь-якого підрозділу. Сьогодні ця проблема є однією з ключових.

Управлінське спілкування – це службове спілкування керівника з підлеглими. Його мета – віддати розпорядження, поради, отримати інформацію про виконання завдання, дати оцінку виконаного. Без спілкування неможливо організувати сумісну діяльність, обмінюватися необхідною для успіху інформацією.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вивченню проблеми спілкування загалом і управлінському, зокрема, присвячено чимало наукових праць (К. А. Абульханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, Г. М. Андреева, О. О. Бодальов, І. О. Зимня, М. С. Каган, О. О. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, Л.Є. Орбан – Лембрік, В. А. Семиченко, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелева та ін.).

Методологічні проблеми спілкування подані в дослідженнях К. А. Абульханової-Славської, Л. П. Буєвої, М.Є. Кагана, С. Д. Максименка та ін.

Проаналізовано проблеми спілкування, такі як: обмін думками, почуттями Л. С. Виготським, С. Л. Рубінштейном; одного з різновидів людської діяльності (Б. Г. Ананьєв, М. С. Каган, О. М. Леонтьєв); цілеспрямованого впливу (Г. М. Андреева, О. О. Бодальов, Б. Ф. Ломов); комунікації і взаємодії (І. О. Зимня); специфічної соціальної форми інформаційного зв'язку (А. Д. Урсул); формування особистості та її стосунків з іншими (М. Й. Боришевський, Т. В. Рубцов, П. Р. Чамата).

Окрему групу склали дослідники, які вивчали різні сторони професійного спілкування (Г. О. Балл, А. Б. Добрович, В. О. Кан-Калік, В. А. Семиченко, Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелева та ін.).

Психологічні аспекти взаємодії керівника з підлеглими продемонстровані в роботах А. Л. Журавльова, В. Г. Ковальова, А. Л. Свенцицького, а соціально-психологічні проблеми спілкування й формування колективу представлені Б. Д. Паригінім, Р. Х. Шакуровим та іншими.

Отже, у більшості досліджень обговорюється широкий спектр питання з цієї проблеми. Водночас залишається недостатньою розробка психологічних особливостей розвитку складових управлінського спілкування у керівників підрозділів МНС України.

На сьогоднішній день існує ціла низка публікацій, присвячених проблемам психологічних особливостей управлінського спілкування різних складів і установ. На наш погляд, вони містять висвітлення таких питань:

- узагальнення теоретичних підходів до проблеми управлінського спілкування;
- обґрунтування комунікативного характеру управлінської діяльності

та чинників управлінського спілкування.

Теоретичні підходи до дослідження проблеми спілкування є неоднозначними. Науковці вивчали спілкування як потребу й умову життя людини, взаємодію і взаємовплив, своєрідний обмін відносинами і співпереживаннями, взаємне пізнання і діяльність. Спілкування розглядається як категорія для пізнання усіх видів комунікативних та інформаційних й інших контактів людей, включаючи прості форми взаємодії.

Загальні проблеми спілкування всебічно розглянуто у працях вітчизняних психологів [2; 3; 5].

Види, форми, функції, засоби, умови, рівні, стадії та механізми спілкування стали предметом розгляду в працях відомих науковців [1; 3; 6; 8].

Різноманітні аспекти розвитку комунікативних вмінь подані у працях С. В. Платонова, Г. С. Костюка.

У межах загально — психологічної теорії діяльності спілкування розглядається як умова і фактор людської діяльності, потім як особливий вид діяльності і, насамкінець, як базова методологічна дефініція психологічної науки.

О. М. Леонтьєв спілкування розкриває як діяльність, що має певну структуру. Б. Ф. Ломов та його послідовники спілкування і діяльність розглядають як дві сторони соціального буття людини.

Цією проблемою у свій час займався В. М. М'ясищев. Він у своїх працях не лише подає розуміння феномена спілкування, але й презентує його структуру [5].

Ряд дослідників спілкування розглядають як особливу форму взаємодії людей [6; 7; 8]. На думку В. А. Семіченко, спілкування як міжособистісна взаємодія являє собою сукупність зв'язків і взаємовпливів, що виникають і закріплюються між людьми. Б. Ф. Ломов, враховуючи особливу значущість людей у колективі, розглядає міжособистісний бік спілкування і наголошує на тому, що «спілкування складає ніби внутрішній механізм життя колективу або соціальної групи».

Сьогодні ситуація у нашій країні характеризується стрімкими змінами у політичній, економічній та соціальній сферах людської діяльності. Це змушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин та поступово перетворювати жорстоке управління на мобільне, гнучке, демократичне.

Чимало досліджень спрямовано на визначення сутності процесу управління, виявлення місця психологічних компонентів у загальній системі управління тощо.

Професійна діяльність керівників системи МНС за своїм змістом є управлінською діяльністю і передбачає виконання значної кількості управлінських функцій і має комунікативну природу. Вона є надзвичайно специфічною, а спілкування складається з істотних характеристик.

Управлінське спілкування керівника системи МНС – це постійний



процес, який потрібен для того, щоб безпосередньо здійснювати зв'язок та корективи. Уміння керівника спілкуватися з підлеглими безпосередньо впливає на успішність діяльності в надзвичайних ситуаціях, а невміння спілкуватися є основною перешкодою на шляху досягнення певної ефективності в її організації.

Отже, управлінське спілкування керівника – це структурно функціональна єдність комунікативних якостей і вмінь керівника, що мають для нього особистісний, соціально-значущий зміст. Воно являє собою складне організоване внутрішнє суперечливе переплетення особистісних якостей і комунікативних, перцептивних змін. Це складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між підлеглими, породжений необхідністю спільної діяльності, що включає в себе обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії і розуміння іншої людини.

У зв'язку з цим **мета** даної роботи полягає у визначенні психологічних особливостей управлінського спілкування керівників підрозділів системи МНС.

**Виклад основного матеріалу.** Існує декілька напрямів вивчення спілкування. Воно розглядається як потреби й умови в житті, взаємодія і взаємовплив, своєрідний обмін відносинами і співпереживаннями, взаємне пізнання і діяльність.

Управлінське спілкування керівника підрозділів МНС розглядається як психологічне утворення особистості, зумовлене необхідністю здійснення управлінських функцій шляхом встановлення оптимальних взаємин, спрямованих на організацію, реалізацію та координацію діяльності персоналу, для забезпечення активного функціонування підрозділу через виконання підлеглими необхідних дій та операцій з метою досягнення цілей та формування підтримки, працездатності в повсякденних та екстремальних умовах.

Специфічність управлінського спілкування керівників підрозділів МНС зумовлюється особливостями суб'єкта та об'єкта управління. Завдання, цілі, умови роботи керівника визначаються, виходячи з основної місії професійної діяльності МНС України.

Емпіричне дослідження проводилось у підрозділах МНС. Для досягнення мети емпіричного дослідження нами було використано методики, спрямовані на вивчення управлінського спілкування, а саме:

— анкета на визначення когнітивного компонента, змісту, показників та чинників управлінського спілкування;

— методика, спрямована на вивчення операціонально — регулятивного компонента;

— методика оцінки самоконтролю у спілкуванні (М. Снайдера), рівень самоконтролю оцінювався за трьома ступенями – високий, середній та низький;

— методика комунікативного мінімуму керівника на володіння кому-

нікативними уміннями та навичками, які оцінювались трьома ступенями – низьким, середнім та високим;

— методика визначення стилю керування (стиль керування означає метод роботи та характерну манеру поведінки, спілкування);

— методика на визначення особистісного компонента, тобто вивчення комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ).

Отримані результати статистично було оброблено.

За отриманими результатами з'ясовано, що керівники підрозділів МНС мають різні рівні управлінського спілкування.

Таблиця 1

**Рівні сформованості управлінського спілкування (%)**

Рівні сформованості спілкування	%
Низький	23,1
Середній	58,7
Високий	18,2

Як видно з таблиці 1, переважна більшість досліджуваних керівників має середній рівень (58,7 %), низький – 23,1 % досліджуваних, а високий – лише 18,2 %.

Нами було проведено аналіз розвитку структурних компонентів управлінського спілкування керівників системи МНС. До них ми віднесли когнітивний, операційно — регулятивний і особистісний компоненти. Встановлено, що більшість керівників продемонстрували низький і середній рівні розвитку структурних компонентів управлінського спілкування. При цьому, порівнюючи рівні розвитку структурних компонентів, слід підкреслити, що у більшості досліджуваних розвинений когнітивний і особистісний компоненти, а менш – операційно — регулятивний.

Далі нами було визначено рівень самоконтролю та рівень володіння комунікативним мінімумом у спілкуванні.

Таблиця 2

**Показники рівнів розвитку складових операційно — регулятивного управлінського спілкування керівників системи МНС (%)**

Рівні сформованості показників	Кількість досліджуваних (у %)	
	Самоконтроль у спілкуванні	Комунікативний мінімум
Низький	7,4	2,1
Середній	50,8	97,9
Високий	41,7	-

Аналізуючи кількісні показники, бачимо, що переважають керівники з

середнім рівнем у спілкуванні. Вони є щирими, але не стриманими у своїх емоційних проявах. У своїй поведінці звертають увагу на думку оточуючих. Певна кількість керівників (41,7 %) продемонстрували досить високий рівень комунікативного контролю. Такі керівники гнучко реагують на зміну ситуацій, розуміють особливості підлеглих, мають адекватну самооцінку й оцінку підлеглого, здатні знайти компромісні рішення, оптимальні шляхи подолання конфліктних ситуацій. Підвищений самоконтроль допомагає приховувати свою вразливість і розглядається як єдина гарантія самоствердження і відстоювання своїх позицій.

Нарешті, виявлені керівники з низьким комунікативним контролем (7,4 %), які мають стійку ригідну поведінку і не вважають, що її потрібно змінювати залежно від ситуації. Такі керівники не здатні до компромісів.

Встановлено, що жоден керівник з наших досліджуваних не володіє базовим комунікативним мінімумом на високому рівні. Переважна кількість досліджуваних (97,9 %) мають середній рівень володіння комунікативним мінімумом, а 2,1 % — низький. Разом з тим самі керівники цього рівня оцінюють рівень сформованості своїх умінь і навичок як дуже високий.

Звернемося до аналізу комунікативних умінь і навичок досліджуваних за фазами розмов. Кількісні показники подано у таблиці 3.

Таблиця 3

**Показники володіння комунікативними вміннями і навичками у різних фазах управлінського спілкування керівників системи МНС (бали)**

Форми розмови	Середній показник володіння комунікативними вміннями і навичками
Підготовча	5,65
Контактна	6,00
Вміння регулювати емоції в розмові	5,40
Розуміння	5,57
Переконання	5,58
Завершення розмови	5.1
Управління розмовою	5.08

Подані результати свідчать, що на всіх фазах управлінського спілкування існують проблеми, але найбільш суттєві виявлені на фазах завершення й управління розмовою. Керівники уміють вступати в контакт з підлеглими (співрозмовниками), не завжди можуть керувати ходом діалогу, закінчувати його в потрібний час.

Як один з показників операційно-регулятивного компоненту структури управлінського спілкування керівників системи МНС проведено нами дослідження на визначення стилів керування у наших досліджуваних.

Таблиця 4

**Показники стилів керування керівників системи МНС (%)**

Стилі керування	Кількість досліджуваних
Авторитарний	5,8
Демократичний	57,9
Змішаний	27,3
Гнучкий	9,0

Аналіз результатів свідчить, що більшість досліджуваних (57,9 %) орієнтовані на демократичний стиль керування, тобто такі керівники додержуються правил етики службового спілкування, ставляться до підлеглих з повагою. Разом з тим у цьому стилі керування існують і недоліки, які можуть проявлятися у тому випадку, коли потрібні значні зусилля для забезпечення координації дій працівників. Виявлено, що 5,8 % піддослідних використовують авторитарний стиль керування. Вони жорстко регламентують діяльність підлеглих. На нашу думку, цей стиль у наших досліджуваних можна розглядати як такий, якому слід надавати перевагу (економія часу, швидкість прийняття рішень, орієнтація на позитивний результат). Було визначено 27,3 % керівників, орієнтованих на змішаний стиль, тобто використання двох – демократичного або ліберально – демократичного стилю, залежно від ситуації.

Нарешті, проаналізуємо особливості особистісного компонента управлінського спілкування, які визначалися за рівнем розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Таблиця 5

**Показники рівнів розвитку складових особистісного компонента управлінського спілкування керівників системи МНС (%)**

Складові особистісного компонента управлінського спілкування	Рівні сформованості		
	Низький	Середній	Високий
Комунікативні здібності	25,2	29,3	45,5
Організаційні	28,5	21,1	50,4

Більшість керівників мають добре розвинені організаційні і комунікативні здібності.

Для керівників з високим рівнем комунікативних (45,4 %) та організаційних (50,4 %) здібностей властиві висока готовність до співпраці, активність у встановленні контактів, у них розвинені управлінські та комунікативні якості особистості. Вони швидко встановлюють контакти з людьми, є ініціативними, вміють впливати на людей, прагнуть приймати самостійні рішення у складних ситуаціях, відстоюють свої погляди і добиваються їх прийняття підлеглими.

Керівники, які мають організаторські та комунікативні здібності на

низькому рівні (28,5 % та 25,2 %), не прагнуть до спілкування, мають труднощі у встановленні контактів, важко переживають образи, прагнуть запобігти прийняттю самостійного рішення.

**Висновки.** На підставі проведеного нами емпіричного дослідження можна стверджувати, що управлінське спілкування керівника системи МНС України визначається як складне психологічне утворення, зумовлене необхідністю здійснення управлінських функцій шляхом встановлення оптимальних взаємин, спрямованих на організацію, реалізацію, узгодження та координацію діяльності персоналу для забезпечення активного функціонування підрозділу через виконання підлеглими необхідних дій та операцій з метою досягнення цілі.

Експериментально доведено, що керівники системи МНС України мають недостатній рівень розвитку управлінського спілкування. Визначено, що їх більшість мають середній рівень управлінського спілкування.

Перспективним надалі вбачаються дослідження, які стосуються підвищення якості управлінського спілкування у системі МНС.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Каган М. С., Эткинд А. М. Общение как ценность и как творчество / М. С. Каган, А. М. Эткинд. – М.: Прогресс, 1998. – 260 с.
2. Крижанская Ю. С., Третьяков В. П. Грамматика общения / Ю. С. Крижанская, В. П. Третьяков. – М.: Смысл, 1999. – 279 с.
3. Лабунская В. А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание / В. А. Лабунская. – Ростов н/Дону: Феникс, 1995. – 608 с.
4. Лозанов И. Н. Руководитель в трудовом коллективе / И. Н. Лозанов. – М.: Просвещение, 1990. – 245 с.
5. Мясищев В. П. Психология отношений: [избр. психологические труды] / В. П. Мясищев – М.: Ин-т практической психологии, 1995. – 356 с.
6. Петровская Л. А. Компетентность в общении / Л. А. Петровская. – М.: МГУ, 1989. – 216 с.
7. Платонов С. В. Искусство управленческой деятельности / С. В. Платонов. – К.: Лыбидь, 1996. – 413 с.
8. Таранов П. С. Древние тайны общения / П. С. Таранов. – Симферополь: Ренор, 1997. – 560 с.

УДК 159.922.28

*Казанцева О. О., аспірант кафедри загальної та інженерної психології  
Української інженерно-педагогічної академії*

## КРИТИЧНІ СИТУАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДИЗАЙНЕРА МОДИ

Діяльність дизайнера моди як представника творчої професії є такою, що досить частий підпадає під вплив критичних чинників. Це загрожує втратою його енергетичних ресурсів, здоров'я, а також продуктивності праці, оскільки будь-яка творча робота є чутливою до емоційного дисбалансу майстра. У зв'язку з чим доцільним є аналіз можливостей виникнення критичних ситуацій і розробка рекомендацій відносно психологічної підготовки цих фахівців відносно оптимізації їх психічного стану і поведінки у відповідних умовах.

*Ключові слова:* критична ситуація, стрес, фрустрація, психічний стан, емоції, втома, емоційне перевантаження, конфлікт, криза.

Деятельность дизайнера моды как представителя творческой профессии является такой, что достаточно часто подвергается влиянию критических факторов. Это угрожает потерями его энергетических ресурсов, здоровья, а также производительности труда, поскольку любая творческая работа является чувствительной к эмоциональному дисбалансу мастера. В связи с чем целесообразным является анализ возможностей возникновения критических ситуаций и разработка рекомендаций относительно психологической подготовки этих специалистов относительно оптимизации их психического состояния и поведения в соответствующих условиях.

*Ключевые слова:* критическая ситуация, стресс, фрустрация, психическое состояние, эмоции, усталость, эмоциональная перегрузка, конфликт, кризис.

**Постановка проблеми.** Діяльність дизайнера моди не пов'язана з ризиком інфікування, смерті чи чогось подібного. Проте в її структурі достатньо чинників, здатних підірвати як психологічний, так і фізіологічний баланс працівника, що загрожує втратами його енергетичних ресурсів, здоров'я, а також продуктивності праці, оскільки будь-яка творча робота є вкрай чутливою до емоційного дисбалансу майстра.

Практика показує, що професійна діяльність дизайнера одягу достатньо часто зазнає впливу критичних факторів, що робить доцільною необхідність розробки рекомендацій відносно психологічної підготовки цих фахівців щодо оптимізації їх психічного стану і поведінки у відповідних ситуаціях.

У зв'язку з науково-технічним зростанням, прискореним темпом життя, швидкими змінами споживчого попиту, частою необхідністю оригінального підходу до розв'язання завдань, діяльність дизайнера переповнена як позитивними, так і негативними подіями, де останніх істотно більше. Реакція на ці події залежить від професійних потреб дизайнера і від повноти знання певних ситуацій. У випадку достатньої поінформованості щодо певної гострої ситуації фахівець здатен до спокійного реагування. І навпаки, брак потрібних відомостей провокує неспецифічну реакцію дизайнера і хвилювання.

Така ситуація є можливою у разі неготовності фахівця з певних причин до виконання роботи. В такому випадку, імовірно посилення реакції організму і виникнення серйозних порушень, як у фізіологічному, так і в психологічному плані. Позитивні емоції поступаються місцем занепокоєнню чи тривозі, що призводить до стресового стану фахівця [9].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Шкідливі чинники, що впливають на представників дизайнерської діяльності, є добре відомими. У наш час українські ВНЗ щороку випускають сотні фахівців цієї професії, але успіхів досягають одиниці. Дизайнери як люди творчого спрямування є ексцентричними й емоційними. Їх амбіції вимагають самовираження і загального визнання, що трапляється нечасто. З іншого боку, прагнення досягнень мотивує дизайнера до творчих здобутків. Тонка і вразлива нервово-психічна сутність людей мистецтва разом із повсякденними навантаженнями, за спостереженням медиків [11], не сприяють їх довголіттю. Як сказав Монтень, «слава і спокій ніколи не сплять в одному ліжку» [9]. Неспроможність оточуючих зрозуміти ідею дизайнера, стислі терміни виконання роботи, нервове збудження і таке інше призводять до емоційного перевантаження, яке, у свою чергу, не завжди минає безслідно. Тривале емоційне навантаження – причина не лише поганого самопочуття і поведінки, але й різноманітних хвороб: серцево-судинних, нервово-психічних, шлунково-кишкових [6].

**Виклад основного матеріалу.** У легкій формі тривога чи страх можуть сприяти підвищенню ефективності роботи дизайнера. Рядом психологів проводився аналіз впливу підвищеного рівня емоційного тону людини на якість виконання різноманітних завдань. Згідно з думкою Хебба [11], у такому стані найбільш типовим є посилення перцепції, збільшення швидкості й енергійності дій. Автор пояснює це зростанням напруги в ретикулярній формації мозкового ствола, що полегшує проходження нервових імпульсів до кори головного мозку. Проте надмірно висока активація дезорганізовує діяльність, внаслідок чого реактивність людини на всі зовнішні подразники зростає настільки, що відбувається порушення селективності поведінки [3].

Стан легкого занепокоєння у діяльності дизайнера можливий, скажімо, за умов нагальності виконання певної творчої роботи. У цьому випадку на початковому етапі можливе посилення концентрації уваги, оскільки усуваються другорядні, відволікаючі увагу, сигнали. Проте тривала робота в такому режимі призводить до випадання виробничо-важливих сигналів, унаслідок чого рівень організації дій знижується [3]. Надлишкова тривожність надалі стає причиною конфліктності, соціальних девіацій і тому подібне.

**Критичні ситуації у діяльності дизайнера.** Критична ситуація – ситуація, в якій суб'єкт стикається із неможливістю реалізації внутрішніх потреб свого життя (мотивів, прагнень, цінностей тощо) [1]. Існують чотири ключові поняття, що описують критичні життєві ситуації. Це поняття стресу, фрустрації, конфлікту й кризи.

Стрес у професійній діяльності дизайнера. Поняття стрес (англ. stress – тиск, напруга) використовується для позначення широкого кола станів і дій людини й виникає як відповідь на різноманітні впливи [1]. На думку Ганса Сельє [9], стрес – це неспецифічна відповідь організму людини на будь-яку пред'явлену йому вимогу до перебудови, у тому числі фізіологічну. Ця вимога полягає в адаптації до скрутної ситуації, якою б вона не була, де сама неспецифічна вимога – сутність стресу. Чинники, що спричиняють надмірне навантаження на систему психологічного регулювання (стресори), є різноманітними, проте усі вони запускають в хід, по суті, однакову, біологічну реакцію стресу. Тиск на особу дизайнера з боку замовника й колективу, його природне прагнення успіхів, не говорячи про творчу самовіддачу і відповідальність дизайнера за попит виробів серед покупців – усе це є чинниками стресу.

Для правильної профілактики стресових ситуацій необхідно розглянути основні дані лабораторних досліджень, що розглядають механізми стресу. За результатами медичних досліджень [11], організм будь-якої людини реагує на стресори однаковими біохімічними змінами, призначення яких – впоратися зі зростаючими вимогами до організму. Реакції на стресори регулюються в організмі системою протипоставлених сил, таких як кортикоїди, що або сприяють запаленню, або гасять його, і нервові імпульси, що виділяють адреналін або ацетилхолін. Також бувають синтоксичні й кататоксичні сполуки, які є сигналами – терпіти або атакувати.

Залежно від виду стресора (фізичного або психологічного) і характеру його дії виділяють фізіологічний і психологічний види стресів [1]. Діяльність дизайнера, як і фахівців інших спеціальностей, переповнена психологічними стресами, що є наслідком міжособових стосунків та соціально-статусної залежності. Цей стрес регулюється аналогічно вищезазначеному механізму: у певний момент виникає зіткнення інтересів – стресор; далі з'являються збалансовані імпульси – накази чинити опір або терпіти. Несвідомі біохімічні реакції організму на стрес керуються тими ж законами, які регулюють свідому міжособову поведінку [9].

Інформаційні й емоційні стреси як похідні психологічного стресу у діяльності дизайнера можна спостерігати у таких ситуаціях:

- Інформаційний стрес виникає під час інформаційного перевантаження, щодо майбутнього ідейного образу, за високої відповідальності за конкурентоспроможність сконструйованої ним продукції, при помилках, пов'язаних з невірним підбором конструктивно-декоративних елементів, при відставанні від запланованого графіка роботи тощо. Істотним серед факторів інформаційного стресу в діяльності дизайнера є момент перевтоми. Оскільки продуктивність праці дизайнера є прямопропорційною наявності під час роботи натхнення, то від ступеня втоми спеціаліста, як від чинника, що пригнічує натхнення, безпосередньо залежить якість кінцевого результату. Утома виражається головним чином в пересиченні роботою. Творча



праця в такому стані, як правило, є марною і безплідною, оскільки позбавлена абсолютної зосередженості [7]. Кращим способом подолання втоми є відпочинок або зміна заняття.

- Емоційний стрес можливий за умов падіння авторитету спеціаліста, усвідомлення власної неспроможності вирішувати завдання, при появі загрози звільнення, скороченні заробітної платні, погіршенні міжособових стосунків з колегами тощо. При цьому основним фактором ризику є стан невизначеності і пов'язані з ним емоційні переживання. Емоційний стрес можливий як у момент звершення події, так і на етапі її очікування [1], де непередбачувані і некеровані події є значно більш небезпечними за передбачувані й керовані події.

Знання біохімічних реакцій організму в стресових ситуаціях дозволяє фахівцю контролювати, до певної міри, свою поведінку, відповідаючи на подразники з урахуванням обставин.

На думку Ганса Сельє [9], людина постійно вирішує різні конфліктні ситуації і адаптується до нових умов. До таких він відносить розлучення, зміну роботи, перельоти до інших часових поясів, навіть гру в карти, і багато інше. Природно, що за таких умов одні стреси мають емоційно позитивне забарвлення, а інші – емоційно негативне, і не всі з них загрожують здоров'ю людини. Виходячи з цього, автор виділяє два поняття – стрес і дистрес (дистрес – англ. distress – горе, нещастя, нездужання, виснаження). І якщо діяльність, що пов'язана зі стресом, може бути приємною або неприємною, то дистрес, на відміну від стресу, є завжди неприємним і часто шкідливим.

Незважаючи на те, що деякі психологи [1] вважають думку Сельє по відношенню до стресу невинувато перебільшеною в масштабі, більшість все ж поділяє його погляди.

Стрес супроводжує нас скрізь, його можна скоротити до мінімуму, відмовившись від будь-яких дій і досягнувши індиферентності, але уникнути його повністю неможливо. Втім, його і не слід уникати, оскільки «стрес – є аромат і смак життя» [9].

**Фрустрація** у професійній діяльності дизайнера. Фрустрація (лат. frustratio – відчуття обману, краху) – психічний стан людини, що є наслідком непереборних труднощів на шляху до мети або до вирішення завдань [8].

Зважаючи на те, що для виникнення фрустраційної ситуації необхідна сильна мотивація досягнення мети і наявність перешкоди, щодо її досягнення, фрустраційні ситуації класифікуються за характером фрустраційних мотивів і за характером «бар'єрів» [1].

Спираючись на теорію А. Маслоу [5], до класифікації першого типу відносяться вроджені і набуті психологічні потреби. Щодо діяльності дизайнера, потреби, фрустрація яких носить патогенний характер, можна звести до прагнення пошани і загального визнання людей, особового внеску до ро-

звітку сучасної моди.

Бар'єри, в такому разі, можуть бути: фізичні (відсутність матеріальних або технічних засобів, залежність від умов контракту і т. п.); біологічні (стан здоров'я, вік); психологічні (страх невдачі, осуду, брак спеціальних знань і умінь у сфері дизайну); соціокультурні (невідповідність дизайнерських нововведень релігійним переконанням певних соціальних груп, несхвальна критика, залежність від етичних норм і стереотипних рамок сприйняття).

За допомогою певних вольових зусиль можливе подолання фрустраційних ситуацій. В такому разі доречно замість терміна «ситуація фрустрації» використовувати поняття «ситуація ускладнення» [1]. Говорити про те, що людина знаходиться в ситуації фрустрації, можна в тому випадку, якщо труднощі не вирішені чи вирішені, але зі значними відхиленнями від головної мети. Фрустрована людина відчуває занепокоєння, напругу і втрату інтересу, стан апатії, байдужості, провини і тривоги, люті, ворожості, заздрості тощо.

У монографії Н. Майера [12] «Фрустрація: поведінка без мети» поведінка фрустрованої людини характеризується як така, що не має цілі, у зв'язку із втратою цільової орієнтації. Прикладом подібної поведінки, відносно діяльності дизайнера, може бути така ситуація: скажімо, для створення певної колекції одягу дизайнер усвідомлює, що для утілення його ідеї не вистачає коштів, тоді він купує тканину і фурнітуру, виходячи зі свого фінансового стану, втрачаючи при цьому основу всього проекту і не досягаючи бажаного результату. Фрустраційно спровокована поведінка в цьому випадку мотивована новою метою – вкластися у наявний бюджет. Важливо те, що досягнення цієї нової мети позбавлене сенсу відносно початкової і веде до невдачі [1].

Ступінь прояву негативних реакцій людини на фрустрацію (агресія, відмова, негативізм тощо) залежить від індивідуального діапазону реактивності і меж працездатності кожної людини. За умов виходу за ці межі можлива поява нестійкої психічної діяльності, виникнення внутрішнього чи зовнішнього конфлікту [4].

Конфлікт (лат. conflictus – зіткнення) – протиріччя, що сприймається людиною як значуща для нього психологічна проблема, та вимагає дій з її подолання [8]. Якщо розглядати конфлікт як зіткнення чогось із чимось, то важливо зрозуміти, що саме стикається і який характер цього зіткнення [1]. За своєю суттю ситуації конфлікту і фрустрації є близькими між собою і взаємозамінними. Ситуація фрустрації створюється за рахунок певних матеріальних або ідеальних перешкод. У разі, коли ці перешкоди виступають для суб'єкта як дещо самоочевидне і не підлягаюче обговоренню, то, будучи по суті зовнішніми бар'єрами, вони породжують ситуацію фрустрації, а не конфлікту, незважаючи на те, що при цьому стикаються дві внутрішні сили. Якщо ж перепона перестає бути самоочевидною і стає внутрішньо проблематичною, тоді ситуація фрустрації перетворюється на конфлікт [1].

Конфлікт можна розглядати як наслідок реакції людини на фрустрацію

у вигляді агресії, гніву, люті, ворожості тощо.

Криза у професійній діяльності дизайнера. Теоретично життєві події розглядаються як кризові, якщо вони створюють потенційну загрозу задоволенню фундаментальних потреб, ставлячи перед індивідом проблему, від якої неможливо піти і яку не можна вирішити в короткий час у звичний спосіб [1]. Криза – це критичний поворотний момент життєвого шляху.

На думку Ф. Василюка, внутрішня необхідність життєдіяльності будь-кого – це реалізація ним свого життєвого задуму, психологічним інструментом якого є воля, тобто воля – це знаряддя подолання перешкод і складностей. Якщо перед досягненням певних важливих життєвих цілей воля виявляється безсилою (не в конкретний ізольований момент, а в принципі, в перспективі реалізації життєвого задуму), виникає специфічна критична ситуація – криза.

Спеціалісти виділяють два типи кризових ситуацій. Криза першого типу серйозно ускладнює реалізацію життєвого задуму, проте лишає його виконання можливим. Відносно професійної діяльності дизайнера, серед подій, які можуть призвести до кризи такого роду, можна виділити, наприклад, зміну соціальної обстановки (переїзд, робота у нових соціальних умовах), при цьому, незважаючи на суттєву складність реалізації життєвого задуму, за певних вольових зусиль зберігається можливість його досягнення.

При кризових ситуаціях другого типу подальша реалізація життєвого задуму є неможливою. Відносно професійної діяльності дизайнера, вона може бути наслідком звільнення, хвороби тощо. Як результат індивід має переосмислити свою життєву позицію і прийняти нову, розглянути іншу життєву стратегію і життєві цінності [1].

Звісно, що певні події здатні викликати одночасно і стрес, і фрустрацію, і конфлікт, і кризу. У зв'язку з цим необхідно підкреслити практичну значущість встановлення понятійних розмежувань між цими визначеннями, оскільки це сприятиме чіткішому розумінню ситуації, в якій опинився фахівець, а від цього залежатиме правильність надання психологічної допомоги.

Профілактика та усунення проявів критичних ситуацій у дизайнерській діяльності. Відомо, що психологічна підготовка фахівців будь-яких спеціальностей до можливих впливів критичних ситуацій дозволяє передбачити їх поведінку за подібних умов і розраховувати на їх адекватну реакцію і раціональні дії [6].

Пергаменщик Л. у своїй роботі «Список Робінзона» зазначає, що часто для того, щоб заспокоїтись після гострого переживання травматичного випадку, фахівцеві достатньо проаналізувати свої думки і емоційні реакції, усвідомити, що відбувається. Уміння розрізняти страх, гнів, печаль тощо допомагає керувати цими відчуттями, не пригнічуючи їх і не приписуючи їм неправильних значень.

На підтвердження своєї думки автор звертає увагу читача на результати наукових досліджень докторів Холмса і Рейха, що вивчали залежність сту-

пеня захворюваності людини від сили впливу стресогенних життєвих подій. Вони стверджували, що, визначившись зі своїм особистим стресом і з'ясувавши його причини, людина повною мірою здатна ним керувати. Раннє виявлення і правильне визначення першопричин стресу дозволяє уникнути згодом назриваючих в організмі збоїв [6]. З цією метою розроблені спеціальні методики ранньої діагностики стресу (роботи Сельє, Шеффера, Бута), що виявляють можливість його прояву у фізичних (головний біль, збої тиску тощо) і психологічних (депресія, дезорганізованість і т. д.) сигналах.

Першим і основним способом корекції психічного стану, при виявленні певних ознак або їх комбінацій, є усвідомлене обмірковування й обговорення ситуації (деякі фахівці [6] рекомендують розписувати позитивні і негативні сторони ситуації на папері), що склалася, з наступним визначенням подальшої поведінки. Лише свідомо самооцінка здатна перевести ці сигнали зі сфери емоційної у сферу раціональну, що дає можливість досягти внутрішньої рівноваги і тим самим ліквідувати небажаний стан.

Слід зробити акцент на важливості позитивної адаптації до складних ситуацій. Людина, що часто опиняється у важких психологічних ситуаціях, здатна виробити навички найбільш адекватних реакцій і правильної мобілізації своїх функцій. Так, наприклад, дизайнер – початківець відчуває страх перед новим колективом і покладеною на нього відповідальністю, що може у значній мірі послабити його професійні можливості. Поступово надалі страх стає менш виразним, відбувається адаптація до ситуації. За таких умов значну роль відіграє позитивний досвід, відчуття задоволення у зв'язку з вирішенням завдань. Все це призводить до зростання самодовіри, що сприяє кращій адаптації до важких ситуацій [3].

Народне прислів'я каже: «Не той пропав, хто в біду попав, а той пропав, хто духом занепав». Зрозуміло, що мобілізація за складних обставин збільшує шанси подолання будь-якої проблеми. Пріоритет в цій області, поза сумнівом, належить школам емпіричної психофізики, які розробили деякі методики розвитку стресостійкості людського організму. І хоча ці методики створені для підготовки бійців, їх сутність є актуальною для будь-якого виду діяльності: щоденна робота над собою, плюс правильний відпочинок і харчування здатні, у момент виникнення критичної ситуації, на фізіологічному рівні підтримати організм; психологічна підготовка дозволяє не лише заздалегідь передчувати критичну ситуацію, але і завчасно впливати на її джерело [2].

Дієвими засобами боротьби із втомою і нервово-психічною напругою в діяльності дизайнера є: правильне чергування праці й відпочинку, фізичні вправи, дихальна гімнастика, аутогенне тренування і медитація, сонячні, повітряні і водні ванни, загальний і спеціалізований точковий масаж, дотримання режиму харчування, відмова від шкідливих звичок і т. п. [7].

- Аутогенне тренування направлене на зняття нервово-психічних перевантажень за рахунок м'язової релаксації та формування уявних образів ба-

жаної поведінки [7]. Зосередженість уваги на розслабленні дозволяє досягти сконцентрованого відпочинку, завдяки чому організм здатний швидко відновлювати сили. Таке тренування характеризується м'язовим розслабленням, уповільненням серцевого ритму, уповільненням і поглибленням дихання, і направлене на усунення психічної напруги (ефект заспокоєння), зняття втоми (ефект відновлення) і посилення психофізичних реакцій на словесну і образну дію (ефект програмування) [10].

- Медитація (лат. – роздум) – повне зосередження усіх розумових процесів на матеріальному чи уявному об'єкті з метою злиття з ним [10]. Суть медитації полягає в досягненні особливої гармонійної єдності людини з навколишнім світом. Вона ґрунтується на глибокому проникненні людини в єство предмету або ідеї, ототожненні себе з ним, виходячи за межі свого Я [7]. Такий метод дозволяє розкрити творчий потенціал спеціаліста. Дизайнер у стані медитації здатен відшукати необхідний творчий образ. У цьому стані включаються в роботу несвідомі механізми психіки, і дизайнер інтуїтивно знаходить саме те рішення, яке забезпечує найкращий художній ефект.

Медитація є основним інструментом для реалізації самопрограмування, мета якого – засвоєння формул певної поведінки [10]. Наприклад: «Я розмірковую легко і вільно»; «На будь-які труднощі я відповідаю мобілізацією сил». Подібним ефектом володіють молитви, які також виступають як засіб програмування свого організму на подолання труднощів. Наприклад: «Господи, дай мені з душевним спокоєм зустріти все, що дасть мені сей день»; «Які б я не отримав вісті протягом дня, дай мені прийняти їх зі спокійною душею і твердим переконанням, що на все свята воля Твоя».

- Вправи йоги є високоефективним засобом оздоровлення організму. Для осіб розумової праці, до яких відносяться і дизайнери, рекомендуються перевернуті пози, в яких положення голови виявляється нижчим за центр тяжіння тіла. Ці вправи покращують кровопостачання мозку і укріплюють його судини, тому вони є корисними у роботі уваги і пам'яті [7].

- Фізичні навантаження, при інтелектуальній праці, заспокоюють і відволікають, оскільки свідомо зняття є одним із видів відпочинку [9]. Відомо, що працетерапія – ефективний метод лікування деяких душевних хвороб, а постійні вправи м'язів підтримують бадьорість і життєвий тонус організму на високому рівні. Поклавши на мускулатуру те навантаження, яке спершу було на інтелекті, спеціаліст дозволяє мозку відпочити. На думку Ганса Сельє, нічого не робити – не означає відпочивати, оскільки, через закон циклічності біологічних явищ, людина неодмінно повинна витратити накопичений запас енергії, аби задовольнити природну потребу в самовираженні. Тому, у разі незавершеності цього циклу (енергія не витрачена, або не накопичена), можливі порушення життєдіяльності людини.

Варто також підкреслити вагомість відношення людини до своєї роботи. Негативне ставлення – силує організм до постійних виснажливих реад-

птацій, які і є головною причиною стресу [9]. Згідно афоризму Джорджа Бернарда Шоу, «праця за обов'язком – це робота, а робота за покликом – дозвілля». Будь-яка діяльність є роботою, якщо виконується заради заробітку, або дозвіллям, якщо виконується заради задоволення. Невдачі і відсутність мети псуєть задоволення від роботи, а негаразди і конфлікти в колективі прискорюють утому.

**Висновки.** Зазначені вище теоретичні дані важливі для усвідомленого контролю спеціалістом-дизайнером своєї поведінки у критичних ситуаціях і є запорукою гармонійного поєднання фундаментальних біологічних потреб людського організму з його можливостями.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Василюк Ф. Е. Психология переживания / Ф. Е. Василюк. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.
2. Воронов И. А. Психотехника восточных единоборств. Восточно-Азиатская классическая концепция психологической подготовки единоборцев / И. А. Воронов. – Мн.: Харвест, 2005. – 432 с.
3. Короленко Ц. П. Психофизиология человека в экстремальных условиях / Ц. П. Короленко. – Л.: Медицина, 1978. – 271 с.
4. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 304 с.
5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
6. Пергаменщик Л. А. Список Робинзона: [психол. практикум] / Л. А. Пергаменщик. – Мн.: НИО, 1996. – 128 с.
7. Петрушин В. И. Музыкальная психология: [учебное пособие для студентов и преподавателей] / В. И. Петрушин. – М.: Академический Проект, 2006. – 400 с.
8. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности (реклама, управление, инженерная психология и эргономика): [словарь / авторы-сост. Б. А. Душков, Б. А. Смирнов, А. В. Королев]; [под ред. Б. А. Душкова; прил. Т. А. Гришиной]. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 848 с.
9. Селье Г. Когда стресс не приносит горя / Ганс Селье. – М.: МНПП «РЭНАР» и ЦК Общества Красного Креста России, 1992. – 106 с.
10. Тарас А. Е. Боевая машина: [руководство по самозащите] / А. Е. Тарас. – Мн.: Харвест; М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 592 с.
11. Hebb D. O. The Organization of Behavior: A Neuropsychological Theory. – Lawrence Erlbaum Associates, 2002. – 378 p.
12. Maier N. R. B. Frustration theory: restatement and extension. – Psychological review, 1956, vol. 63, № 6, p. 370–388.

УДК 616.89-008.48:001.8

*Калайтан Н. Л., аспірантка кафедри психології Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ЛІКАРІВ ШВИДКОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ З РІЗНИМ РІВНЕМ СИНДРОМУ ВИГОРЯННЯ**

Стаття присвячена вивченню особливостей емоційної сфери лікарів швидкої медичної допомоги. Представлена факторна структура особливостей емоційної сфери у лікарів швидкої медичної допомоги з різним рівнем вигорання.

*Ключові слова:* синдром вигорання, стресові чинники, алекситимія.

Статья посвящена изучению особенностей эмоциональной сферы врачей скорой медицинской помощи. Представлена факторная структура особенностей эмоциональной сферы у врачей скорой медицинской помощи с разным уровнем выгорания.

*Ключевые слова:* синдром выгорания, стрессовые факторы, алекситимия.

**Постановка проблеми.** Вивченню проблеми синдрому вигорання присвячене значне число робіт у закордонній [4] і вітчизняній літературі [1; 2; 5; 6; 8]. Відзначається, що синдром вигорання як стан фізичного, емоційного й розумового виснаження, має різноманітну феноменологію: погіршення психічного й фізичного здоров'я [5], порушення системи міжособистісних відносин [3], розвиток негативних установок стосовно колег і пацієнтів [6], формування різного роду хімічних залежностей [3; 8] і професійна дезадаптація фахівців [2; 5]. Феномен професійного вигорання розглянутий у медичних працівників різної спеціалізації [2; 6; 8], але особливо актуальним є дослідження синдрому вигорання в лікарів швидкої й невідкладної медичної допомоги (далі – ШМД), умови діяльності яких характеризуються підвищеною стресогенністю у зв'язку з необхідністю надання екстреної допомоги в умовах дефіциту часу й інформації, медикаментозного й апаратного оснащення, а також високої відповідальності за її ефективність і своєчасність [3], що є важливим чинником зниження професійної ефективності й здоров'я лікарів ШМД [3; 7]. Однак дослідження синдрому вигорання та факторів його формування у фахівців даної категорії систематично не проводилося.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На сьогоднішній день наука все частіше звертається до проблеми впливу професійної діяльності на особистість фахівця з метою більш детального вивчення різноманітних аспектів особистісної деформації. Зокрема, висвічується проблема професійного стресу як багатовимірного феномену, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну робочу ситуацію [1; 2; 8]. Зокрема, це стосується професій системи «людина — людина», особливо медичних працівників, специфіка яких полягає у великій кількості емоційно насичених міжособистісних контактів. Найбільш частою формою прояву професійного стресу є синдром емоційного (або психічного) вигорання [2; 5].

Дані вітчизняної й закордонної літератури висвітлюють особливості прояву даного синдрому в різних категорій фахівців у сфері медичної практики (Т. В. Форманюк, 1994, Н. В. Гришина, 1997; В. Е. Орел, 1999; Д. Брук, Т. Лъето, К. Б. Мак-Хью, 2000; Е. С. Старченкова, Н.Є. Водоп'янова, 2002; Юр'єва Л. Н., 2004; Большакова Т. В., 2004 і ін.) [1; 2; 4; 5; 8]. Б. С. Федаком були виділені феноменологічні варіанти синдрому вигоряння в співробітників ШМД: астено-іпохондричний, астено-субдепресивний, соматовегетативний, астено-обсесивний і істероморфний [7]. Однак залишаються маловивченими особливості емоційно-особистісної сфери лікарів ШМД, що зумовлюють розвиток синдрому вигоряння, його структурні особливості, а також специфіка копінг-стратегій і механізмів психологічного захисту даної категорії фахівців.

**Мета** дослідження: виявити особливості емоційної сфери лікарів ШМД з різним рівнем синдрому вигоряння.

Методи дослідження:

1. Maslach Burnout Inventory (МВІ) К. Маслач і С. Джексон у модифікації Н.Є. Водоп'янової;
2. Методика діагностики рівня емоційного вигоряння В. В. Бойко;
3. Опитувальник, спрямований на виявлення психічного вигоряння О. О. Рукавишникова;
4. Торонтська Алекситимічна Шкала (ТАШ), адаптована в інституті ім. В. М. Бехтерева;
5. Шкала диференційних емоцій К. Ізарда.

У дослідженні взяли участь 145 лікарів (у віці 27-65 років) підстанцій Харківської міської клінічної лікарні швидкої й невідкладної медичної допомоги ім. проф. О. І. Мещанінова.

**Виклад основного матеріалу.** Результати дослідження, отримані за допомогою опитувальника для виявлення вигоряння МВІ К. Маслач і С. Джексон, свідчать про наявність синдрому вигоряння в 26 лікарів ( $17,93 \pm 3,19$  % від загальної чисельності), при цьому до групи ризику були віднесені 30 лікарів ШМД ( $20,69 \pm 3,36$  % від загальної чисельності).

На підставі дослідження за допомогою методики діагностики рівня емоційного вигоряння В. В. Бойко лікарі з ознаками синдрому вигоряння були розділені на три групи залежно від рівня виразності синдрому:

Першу групу (I ступінь виразності, фаза «напруги» за В. В. Бойко) склали 12 лікарів ( $8,28 \pm 2,29$  % від загальної чисельності) з невираженою, здебільшого компенсованою картиною синдрому вигоряння.

У другу групу (II ступінь, фаза «резистенції» за В. В. Бойко) було включено 35 лікарів ( $24,14 \pm 3,55$  %) із частково компенсованою картиною синдрому вигоряння.

Третю групу склали 7 лікарів ( $4,76 \pm 1,76$  %) з вираженими й практично декомпенсованими симптомами синдрому вигоряння (III ступінь, фаза «виснаження» за В. В. Бойко).



Контрольну групу склали 50 лікарів ШМД без ознак синдрому вигоряння.

Поділ на зазначені групи дозволить диференціювати особливості емоційного реагування в лікарів ШМД із різним рівнем вигоряння.

Одним із факторів розвитку синдрому вигоряння ряд авторів розглядають алекситимію — сукупність ознак, що характеризують психічний склад індивіда, для якого характерні ускладнення або нездатність точно описати власні емоційні переживання й зрозуміти почуття іншої людини, труднощі визначення відмінностей між почуттями й тілесними відчуттями, фіксація на зовнішніх подіях на шкоду внутрішнім переживанням, бідність фантазії й уяви, що є фактором ризику розвитку психосоматичних і невротичних розладів. Розрізняють первинну (конституціональну) алекситимію як дефект розвитку головного мозку, а також вторинну — як результат важкої психологічної травми, тривоги й депресії.

За результатами дослідження за допомогою ТАШ, алекситимічний склад особистості був виявлений в 14 лікарів ШМД із ознаками синдрому вигоряння ( $26,92 \pm 6,15$  %); до групи ризику було віднесено 22 лікаря ( $42,31 \pm 6,85$  %). Тоді як поширеність алекситимії серед лікарів без ознак вигоряння становила  $9,62 \pm 4,09$  % (5 людей), група ризику — 14 лікарів ( $26,92 \pm 6,15$  %). Таким чином, алекситимічний склад особистості був більш характерний для лікарів з ознаками синдрому вигоряння ( $\varphi = 2,34$ ,  $p < 0,01$ ), що можна розглядати як один з факторів формування синдрому вигоряння в лікарів ШМД. Емоційна ригідність, характерна для алекситимічного типу особистості, суттєво ускладнює процес адаптації до стресових факторів діяльності співробітників ШМД. Вчасно не виражена емоційна реакція обтяжує стан психоемоційної напруги внаслідок необхідності роботи в умовах хронічного стресу й сприяє поступовому формуванню синдрому вигоряння.

При цьому в групі лікарів з I рівнем синдрому вигоряння алекситимія була виявлена в 16 % обстежених (25 % — група ризику). У групі з II рівнем вигоряння в 20 % лікарів діагностувалася наявність алекситимії; 51 % був віднесений до групи ризику. Для лікарів з III ступенем розвитку вигоряння алекситимія була характерна в 80 % випадків. Таким чином, алекситимічні риси особистості, що представляють собою спосіб відходу від емоційних переживань, захисну реакцію на стресові фактори, більш виражені в лікарів з II і III рівнем синдрому вигоряння. Наявність алекситимії може обтяжувати протікання синдрому вигоряння, сприяти поступовому повному виснаженню психічних ресурсів і формуванню практично декомпенсованих симптомів вигоряння.

З метою розуміння особливостей емоційної сфери в лікарів ШМД із різним рівнем вигоряння був проведений факторний аналіз (метод головних компонентів, варимакс із нормалізацією Кайзера) у кожній з виділених груп.

Факторна структура особливостей емоційної сфери в лікарів з I рівнем вигоряння включала наступні фактори.

Перший фактор — «Прояв синдрому вигоряння залежно від статі лікарів» містить у собі наступні параметри: рівень вигоряння (0,891), «тривога й депресія» (0,886), «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (0,677), стать респондента (-0,770), деперсоналізація (-0,585), відраза (-0,521), презирство (-0,917). У лікарів чоловічої статі наростання стану тривоги й напруги, розчарування займаною посадою й вибраною професією супроводжувалося неадекватним обмеженням діапазону й інтенсивності включення емоцій у професійне спілкування, що інтерпретується пацієнтами як неповага до їхньої особистості, тобто переходить у площину моральних оцінок. Для лікарів ШМД жіночої статі було характерне переживання емоцій відрази й презирства, що обумовлюють деперсоналізацію як симптом вигоряння: знецінювання, почуття власної переваги й прагнення уникнути або скоротити взаємодію з потенційно неприємними суб'єктами діяльності (наприклад, з певною категорією пацієнтів) приводить до встановлення знеособлених і формальних контактів, формуванню негативного й цинічного відношення до пацієнтів.

Другий фактор — «Особливості прояву синдрому вигоряння залежно від наявності алекситимії» включав гнів (0,974), горе (0,641), редукцію професійних обов'язків (0,536), алекситимію (-0,860), емоційно-моральну дезорієнтацію (-0,664), особистісну відстороненість (-0,614). Для лікарів без ознак алекситимії була характерна тенденція до відходу від таких негативних емоційних переживань, як горе й гнів, шляхом редукції й скорочення професійних обов'язків, що вимагають емоційних витрат. Лікарі з наявністю алекситимічних рис особистості були схильні до скорочення кількості контактів, негативізму, нетерпимості й дратівливості в процесі взаємодії з пацієнтами, виконанню своїх професійних обов'язків залежно від суб'єктивної переваги й настрою.

Фактор «Негативний фон настрою» складався з наступних елементів: провина (0,927), страх (0,815), горе (0,689), редукція особистих досягнень (0,588), психоемоційне виснаження (-0,927). Необхідність роботи в умовах постійного стресу й високої відповідальності за якість і своєчасність медичної допомоги супроводжується страхом здійснення професійної помилки, дратівливості й вибухами гніву внаслідок постійної психоемоційної напруги, переживанням провини, зниженням почуття власної компетенції як фахівця, відчуттям безперспективності свого професійного майбутнього, що дозволяє уникнути повного вичерпання фізичних, емоційних і енергетичних ресурсів.

Фактор «Переживання психотравмуючих факторів діяльності» відображає особливості емоційного реагування на стресові фактори діяльності (подив (0,858), відраза (0,718), незадоволеність собою (0,776), емоційне виснаження (0,653)): внаслідок нездатності вплинути на психотравмуючі обставини діяльності, формується невдоволення займаною посадою, собою як професіоналом, що супроводжується психоемоційною напругою, переживанням відрази,

а також емоцією подиву, функція якої полягає в підготовці до взаємодії зі стресовими факторами діяльності.

П'ятий фактор — «Особливості прояву синдрому вигорання залежно від стажу роботи» (переживання психотравмуючих обставин (0,846), загнаність у клітку (0,660), деперсоналізація (0,640), стаж роботи (-0,681)) — відбиває наступну тенденцію: з підвищенням стажу роботи в рамках служби ШМД накопичується психоемоційна напруга й роздратування, з'являється відчуття безвихідності, «загнаності в клітку», формується негативне, цинічне відношення до пацієнтів, з якими встановлюються знеособлена й формальна взаємодія.

Шостий фактор — «Сенситивність до оцінок навколишніх» — включає наступні параметри: емоційна відстороненість (0,903), сором (0,629), редукція особистих досягнень (0,581), радість (-0,924). Зниження почуття власної професійної компетентності, безперспективності свого професійного майбутнього, зневагою професійними обов'язками, що супроводжується переживанням емоції сорому, пов'язаної з негативним самосприйняттям у професійному плані, підвищеної сенситивністю до думок і оцінок навколишніх щодо себе, внаслідок чого формується механізм психологічного захисту у формі виключення емоцій зі сфери професійного спілкування, формальної й знеособленої взаємодії з пацієнтами. Це блокує переживання позитивних емоцій, зокрема задоволення й радості.

У факторній структурі особливостей емоційної сфери в лікарів з II рівнем вигорання були представлені наступні фактори.

Перший фактор — «Зниження професійної мотивації» («загнаність у клітку» (0,853), зниження професійної мотивації (0,818), особистісна відстороненість (0,635)), — що полягає в незадоволеності собою й займаною посадою, почутті низької професійної ефективності, зниженні потреби в досягненнях, що супроводжується почуттям безвихідності й неможливості вплинути на психотравмуючі обставини діяльності, приводить до формування деперсоналізації — втрати інтересу й негативного відношення до пацієнтів, які сприймаються як неживі об'єкти для маніпуляцій.

Фактор «Підвищена тривожність» включав емоції провини (0,828), сорому (0,786) і симптом «тривога й депресія» (0,723), що свідчить про схильність лікарів II рівня вигорання до переживання таких емоцій, як сором і провини, наслідком яких є підвищений стан напруги й тривоги, зниження почуття власної професійної компетентності, низька самооцінка й розчарування в професії.

Фактор «Тріада ворожості» поєднував такі емоції, як гнів (0,671), відраза (0,921) і презирство (0,639), які в комплексі можуть ініціювати прояв роздратування, агресивних і ворожих реакцій у ситуаціях професійного спілкування. Даний афективний паттерн може бути спрямований як на суб'єктів професійної діяльності, так і на самого себе.

Фактор «емоційної холодності й вибіркової» поєднував симптоми вигорання «емоційний дефіцит» (0,701) і «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (0,685). Для лікарів з II рівнем вигорання були характерні неадекватне обмеження діапазону й інтенсивності включення емоцій у професійнім спілкуванні, відчуття втрати здатності емоційно співпереживати пацієнтам, дратівливість та перевага негативних емоцій.

Останній фактор — «Соматизація синдрому вигорання» (психосоматичні й психовегетативні порушення (0,688), психічне виснаження (0,619), переживання психотравмуючих обставин (0,601)) — відображав тенденцію лікарів уже з II рівнем вигорання до прояву психосоматичної симптоматики у зв'язку з переживанням психотравмуючих факторів діяльності, що проявляється в постійній психоемоційній напрузі, фізичному і емоційному стомленні, тривожності, агресивності, підвищеній дратівливості та чутливості до оцінок навколишніх. Таким чином, у зв'язку з недостатньою роботою механізмів психологічного захисту відбувається досить швидкий перехід синдрому вигорання на соматичний рівень.

Факторна структура особливостей емоційної сфери в лікарів з III рівнем вигорання включала наступні чотири фактори.

Фактор «Особливості емоційного реагування залежно від статі лікарів» (психосоматичні й психовегетативні порушення (0,913), розширення сфери економії емоцій (0,762), емоційне виснаження (0,741), деперсоналізація (0,685), сором (-0,979), гнів (-0,512), стать (-0,692)) відображає особливості протікання синдрому вигорання й емоційних реакцій у лікарів, залежно від статі. Для чоловіків були характерні негативне, цинічне відношення до суб'єктів діяльності, встановлення знеособлених і формальних контактів, поширення обмеження інтенсивності й діапазону емоцій поза професійною сферою, що супроводжувалося скаргами психосоматичного й іпохондричного генезу. У жінок переважали такі емоції, як сором і гнів. При цьому дану залежність можна пояснити подвійно: сором може виникати унаслідок нестриманого або агресивного поведіння з пацієнтами або через підвищену чутливість до оцінок навколишніх та схильність до переживання сорому, що може обумовлювати аутоагресію чи агресивні реакції за зовнішньо-звинувачувальним типом, як форму самозахисту цілісності свого «Я».

Другий фактор — «Алекситимічні риси особистості» — включав наступні елементи: психоемоційне виснаження (0,979), презирство (0,979), редукцію професійних обов'язків (0,895), стать (0,682), «загнаність у клітку» (0,564), алекситимію (-0,979), редукцію особистих досягнень (-0,685), деперсоналізацію (-0,669), страх (-0,597) і симптом «тривоги й депресії» (-0,597). Алекситимія була більш характерна для лікарів чоловічої статі й супроводжувалася зниженням почуття власної професійної компетентності, незадоволеністю собою як фахівцем, зневагою службовими обов'язками, розчаруванням у вибраній професії, підвищеною тривожністю, негативним, цинічним

відношенням до пацієнтів, тенденцією до встановлення знеособлених і формальних контактів. У жінок практично були відсутні ознаки алекситимії й були характерні наступні симптоми: відчуття психоемоційної перенапруги й вичерпання емоційних і фізичних ресурсів, хронічне стомлення, почуття безвихідності, збідніння репертуару професійних дій, зневага й прагнення скоротити час взаємодії з пацієнтами, що може стати причиною професійних помилок, розбіжності діагнозів і неадекватно наданої екстреної допомоги.

Фактор «Особливості прояву синдрому вигоряння залежно від стажу роботи» включав наступні елементи: переживання психотравмуючих обставин діяльності (0,963), подив (0,963), емоційний дефіцит (0,963), редукцію особистих досягнень (0,665), стаж роботи (0,602), радість (0,602), страх (0,556), емоційно-моральну дезорієнтацію (-0,919), емоційне виснаження (-0,671), незадоволеність собою (-0,592), емоційну відстороненість (-0,521). Для лікарів зі стажем роботи понад 15 років були характерні відчуття хронічної психоемоційної перенапруги, дратівливості, зв'язаних зі стресовими умовами діяльності, внаслідок чого формується відчуття вичерпаності емоційних ресурсів, нездатності емоційно співчувати пацієнтам, що супроводжувалося зниженням почуття власної професійної компетентності, відчуттям безперспективності свого професійного майбутнього, зневагою до професійних обов'язків. При цьому характерними емоціями були подив, радість і страх, які можуть знаходити своє відображення в наступному афективному паттерні: готовність до діяльності в стресових умовах діяльності, вироблена у зв'язку із тривалим досвідом роботи в рамках служби ШМД і стан напруги й тривоги перед майбутніми робочими ситуаціями супроводжується переживанням радості у випадку надання адекватної й своєчасної медичної допомоги хворому або потерпілому. Для лікарів зі стажем роботи 10-15 років були характерні відчуття емоційної перенапруги й спустошення, емоційно-моральна дезорієнтація, що проявляється у виконанні своїх обов'язків залежно від настрою й суб'єктивної переваги, практично повне виключення емоцій із професійної сфери, розчарування в собі як професіоналові і в займаній посаді.

Останній фактор – біполярний і включав наступні елементи: провину (0,907), незадоволеність собою (0,680), гнів (0,618), неадекватне вибіркоче емоційне реагування (0,602), страх (0,572), емоційну відстороненість (0,551), інтерес (-0,907), радість (-0,638), «тривогу й депресію» (-0,799). Незадоволеність собою як професіоналом, неадекватне обмеження діапазону й інтенсивності включення емоцій у професійне спілкування, виконання обов'язків залежно від настрою й поступове повне виключення емоцій із професійної сфери супроводжувалося переживанням таких емоцій, як провина, гнів і страх. Зазначену тріаду емоцій можна пояснити в такий спосіб: прояв дратівливості й нетерпимості в ситуаціях взаємодії з пацієнтами буде викликати почуття провини й тривоги за виявлену агресивність, з іншої сторони вина може бути зв'язана зі зниженням почуття власної професійної компетентності, у резуль-

таті чого проявляється аутоагресія або дратівливість і вибухи гніву при взаємодії із суб'єктами діяльності. Переживання страху й тривоги також може бути обумовлене високою відповідальністю за наслідки наданої допомоги й можливі адміністративні стягнення, пов'язані із професійними помилками. На протилежному полюсі фактора перебували наступні емоційні реакції: переживання емоцій радості й інтересу, що виконують мотивуючу до діяльності функцію і супроводжуються психоемоційною напругою, переживанням підвищеної тривоги, розчаруванням у собі й обраній професії. Таким чином, адаптація до стресових факторів діяльності відбувалася шляхом формування синдрому вигоряння як механізму психологічного захисту.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Ознаки синдрому вигоряння спостерігалися у 37 % лікарів ШМД.

Алекситимічний склад особистості був більш характерний для лікарів з ознаками синдрому вигоряння, що можна розглядати як один з факторів формування синдрому вигоряння в лікарів ШМД.

Для лікарів ШМД з I рівнем синдрому вигоряння були характерні відчуття постійної психоемоційної напруги, страх здійснення професійної помилки, переживання провини, підвищена сенситивність до оцінок навколишніх щодо себе, почуття низької професійної ефективності, зниження потреби в досягненнях, тенденція до встановлення знеособлених і формальних взаємодій з пацієнтами.

У лікарів з II рівнем вигоряння переважали такі особливості емоційного реагування, як неадекватне обмеження діапазону й інтенсивності включення емоцій, прояв роздратування, агресивних і ворожих реакцій у ситуаціях професійного спілкування, низька самооцінка власних професійних якостей, відчуття безперспективності свого професійного майбутнього, формування ознак психосоматичних порушень.

У лікарів з III рівнем вигоряння спостерігалися відчуття вичерпаності емоційних ресурсів, нездатності емоційно співчувати пацієнтам, збідніння репертуару професійних дій та нехтування службовими обов'язками, поширення обмеження інтенсивності й діапазону емоцій поза професійною сферою, що супроводжувалося скаргами психосоматичного й іпохондричного генезу.

Перспективою подальших досліджень є вивчення особистісних особливостей, що призводять до розвитку професійного вигоряння, а також особливостей копінг-стратегій і механізмів психологічного захисту в лікарів ШМД із метою подальшої розробки системи профілактичних і психокорекційних заходів щодо попередження й усунення вже сформованих симптомів розладу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Большакова Т. В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников:

автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.03 / Т. В. Большакова. – Ярославль, 2004. – 27 с.

2. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.

3. Загуровский В. М. Дезадаптационные нарушения вследствие стрессорных факторов в работе членов бригад скорой медицинской помощи / В. М. Загуровский // Медицина неотложных состояний. – 2005. – № 1. – С. 65.

4. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т.22, № 1. – С. 90–101.

5. Орел В. Е., Рукавишников А. А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности: [сборник научных трудов] / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников. – М–Ярославль, 2001. – С. 72–81.

6. Абрамова Г. С., Юдчиц Ю. А. Синдром эмоционального выгорания у медработников // Психология в медицине: [учебное пособие] / Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдчиц. – М., 1998. – С. 231–244.

7. Федак Б. С. Феноменология синдрома выгорания у медицинского персонала скорой помощи / Б. Ф. Федак // Медицинская психология. – 2009. – Т.4, № 1(13). – С. 19–21.

8. Юрьева Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция / Л. Н. Юрьева. – К.: Сфера, 2004. – 271 с.

## УДК:159.9

*Кокун О. М., д. психол. н., професор, завідувач лабораторії вікової психофізіології Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*

### **ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦЯ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті викладені зміст і структура психологічної готовності фахівця до екстремальних видів діяльності. Визначено, що структура подібної готовності складається з таких її видів як тривала і короткочасна готовність. Для кожного з видів готовності визначені відповідні складові, компоненти і показники готовності.

*Ключові слова:* екстремальні види діяльності, психологічна готовність, структура готовності.

В статье изложены содержание и структура психологической готовности специалиста к экстремальным видам деятельности. Определено, что структура подобной готовности состоит из таких ее видов как длительная и кратковременная готовность. Для каждого из видов готовности определены соответствующие составляющие, компоненты и показатели готовности.

*Ключевые слова:* экстремальные виды деятельности, психологическая готовность, структура готовности.

**Постановка проблеми.** Перелік видів професійної діяльності, які позначені різним рівнем екстремальності, постійно розширюється. Найважливішими етапами підготовки фахівця до ефективної та безпечної діяльності в таких умовах вважаються професійний відбір, професійна підготовка та безпосередня професійна діяльність.

Проте у спеціальній літературі ще не достатньо чітко визначено зміст і структуру такої надзвичайно важливої складової ефективності та безпечності здійснення екстремальних видів діяльності як психологічна готовність. Її формування є одним із пріоритетних завдань впродовж професійної підготовки та подальших етапів професійного становлення фахівця.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Зрозуміло, що психологічна готовність до різних видів діяльності має свої специфічні особливості. Разом з тим більшість дослідників даної проблеми вказує на існування загальних для всіх видів діяльності характеристик психологічної готовності. Цілісна психологічна готовність до діяльності являє собою сукупність певних *психологічних властивостей* та *станів* особистості, які складають підсистеми короткочасної та тривалої готовності.

Так, за П. П. Горностаєм під поняттям «професійна готовність» доцільно розуміти загальну готовність людини до професійної діяльності (як психологічну, так і фізичну), що може бути як *тривалою* (професійна підготовленість), так і *короткочасною* [5].

*Тривала* готовність являє собою систему інтегрованих властивостей, знань, досвіду особистості. Ця готовність поєднує в собі усвідомлення ролі певної професії в суспільстві, соціальну відповідальність, намагання самостійно та творчо вирішувати професійні завдання, установку на актуалізацію наявних знань. *Короткочасна* психологічна готовність являє собою особливий психічний стан, що характеризується наявністю в суб'єкта образу структури певної дії та стійкої спрямованості свідомості на її виконання (включає в себе різного роду установки на усвідомлення завдання, моделі майбутньої поведінки, визначення спеціальних засобів діяльності, оцінку власних можливостей в їх співвідношенні з майбутніми труднощами та необхідністю досягнення певного результату) [15].

Усталеного, остаточного визначення готовності до діяльності в науці поки ще не сформувався. Виділяють три основні підходи до її розуміння: 1) готовність розуміється як складне утворення, яке включає у себе когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий компоненти, як сукупність знань, вмінь та навичок, професійно важливих якостей особистості, які повинен мати фахівець для успішного виконання діяльності; 2) готовність розуміється як певний функціональний стан, що сприяє успішній діяльності, забезпечує її високий рівень; 3) готовність розуміється як складне особистісне утворення, що включає професійно важливі якості особистості, вміння і психологічні стани [4; 15].



О. С. Тарновська на основі аналізу зазначених підходів запропонувала (на прикладі педагогічної діяльності) розуміти *психологічну готовність до діяльності* як інтегративне утворення, що складається із трьох взаємозумовлених і взаємозалежних підструктур: 1) *функціональна*, до якої входять компоненти: мотиваційний (мотиви вибору професії і спеціальності, орієнтація на її цінності тощо); когнітивний (знання спеціальних дисциплін); операційний (наявність вмінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, модулювання своєї діяльності); 2) *емоційна* (настроєність на вирішення професійних завдань, впевненість у собі як у фахівці, стан задоволеності професією тощо); 3) *особистісна* (професійно важливі якості особистості: вольові, моральні та ін.) [15].

Ми бачимо, що при такому підході до тривалої психологічної готовності до діяльності можна віднести особистісну та окремі елементи функціональної (зокрема мотиваційний компонент). А до короткочасної – емоційну.

П. П. Горностай виділив 4 підструктури психологічної готовності до діяльності: професійну спрямованість; професійну самосвідомість особистості; професійні знання, навички і вміння; професійно важливі особистісні якості [5]. На нашу думку, всі ці підструктури здебільшого характеризують тривалу готовність, а перші дві з них (професійну спрямованість та самосвідомість) цілком можливо було б поєднати в одну спільну.

М.І. Дьяченко і Л. О. Кандилович до компонентів психологічної готовності віднесли такі:

- 1) мотиваційний (позитивне відношення до професії, інтерес до неї та інші достатньо стійкі професійні мотиви);
- 2) орієнтаційний (знання й уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимог до особистості);
- 3) операціональний (володіння способами і прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, вміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення і т.ін.);
- 4) вольовий (самоконтроль, вміння керувати діями, з котрих складається виконання трудових обов'язків);
- 5) оцінювальний (самооцінка своєї професійної підготовленості і відповідності процесу вирішення професійних завдань оптимальним трудовим зразкам) [7].

Всі п'ять вищенаведених компонентів можна розглядати у ракурсі тривалої готовності, а перший, четвертий та п'ятий – також і у плані короткочасної.

Класифікації, що є дуже близькими до вищенаведеної наводяться в роботах В. Й. Бочелюка [3], К. М. Дурай-Новакової [6], Л. О. Матохнюк [9], В. А. Молотая [10], І. М. Окуленко [11] та ін.

Нижче ми на основі вищенаведеного аналізу, результатів наших попередніх досліджень [9; 13] та результатів подальшого аналізу поглядів щодо змісту психологічної готовності до діяльності, яка здійснюється у різного

роду екстремальних умовах, визначимо загальний зміст та структуру психологічної готовності фахівця до екстремальних видів діяльності, що і є основною метою даної статті.

**Виклад основного матеріалу.** Отже, не обмежуючись розглядом загальнопсихологічних підходів до розуміння змісту психологічної готовності до діяльності, далі проаналізуємо погляди сучасних українських науковців щодо змісту психологічної готовності до діяльності, яка здійснюється в особливих та екстремальних умовах.

Щодо таких умов В. А. Молотай зазначає, що психологічна готовність передбачає здатність до психологічної саморегуляції, готовність діяти у нестандартних умовах, уміння передбачати, антиципувати майбутнє, формувати певну реакцію організму у складних непередбачених умовах [10].

І. Ю. Горелов психологічну готовність працівників міліції до застосування вогнепально-силового впливу представляє як комплексне багатоконпонентне утворення, що включає такі складові: 1) необхідний рівень професійної підготовки; 2) мотиваційні компоненти (відданість своїй професії, потреба у самовдосконаленні); 3) особливості особистості, які визначають здатність ефективно діяти в екстремальних ситуаціях (високі здібності саморегуляції психічного стану; оптимальні рівні особистісної та ситуативної тривожності; комунікативні особливості; інтелектуальні, емоційно-вольові якості тощо) [4].

Автором було встановлено, що основними особистісними особливостями працівників міліції з високою психологічною готовністю до застосування вогнепально-силового впливу є: впевненість у собі, розвинені емоційно-вольові, комунікативні якості, зібраність (зосередженість, спрямованість на досягнення мети), висока нормативність, розвинені здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, гнучкість і високий загальний рівень саморегуляції. Для них властиві середні рівні особистісної та ситуативної тривожності, висока нервово-психічна стійкість, середні показники рівнів фрустрації, ригідності, агресивності та схильності до ризику. У працівників міліції з низькою психологічною готовністю до застосування вогнепально-силового впливу показники комунікативності, самовпевненості знаходяться на середньому та низькому рівнях. Їм властиві середні та низькі показники стильових особливостей саморегуляції, високі рівні особистісної та ситуативної тривожності, низька схильність до ризику [4].

За І. В. Платоновим, психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності являє собою складну, інтегральну властивість людини, яка характеризує її придатність до виконання загальних вимог професійної правоохоронної діяльності. Структуру зазначеної готовності складають три взаємопов'язані компоненти: 1) мотиваційна готовність (характеризується складною системою мотивів, які скеровують, посилюють та зумовлюють активність індивіда щодо зазначеної діяльності); 2) загальна професійна

(характеризується рівнем розвитку професійних знань, навичок і вмінь, що необхідні молодому спеціалісту на початковому етапі професійної діяльності та сформованістю його психічних пізнавальних процесів, які сприяють результативності діяльності працівника правоохоронних органів); 3) емоційно-вольова готовність (характеризується здатністю особистості до свідомої регуляції своєї поведінки, дій у будь-яких ситуаціях зазначеної діяльності відповідно до законів і вимог суспільства) [12].

Поняття психологічної готовності керівника органу внутрішніх справ до управлінської діяльності В.І. Барко розуміє як довготривалий психічний стан, який структурно складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів і включає в себе мотиви, інтереси, здібності, темпераментні й характерологічні особливості, знання і уміння, які в комплексі забезпечують здатність до успішної діяльності [1].

В. А. Молотаєм було визначено такі критерії психологічної готовності військовослужбовців Внутрішніх військ МВС України до службово-бойової діяльності: 1) усвідомлення військовослужбовцем соціального та особистісного сенсу участі у службово-бойовій діяльності; 2) стійкість та адаптивна урегульованість дій; 3) своєчасність і доцільність оперативних службово-бойових дій; 4) адекватність дій правоохоронним нормам і умовам службово-бойових ситуацій [9]. Наведений автором перелік показників щодо вказаних критеріїв є достатньо широким, хоча й недостатньо диференційованим стосовно короткочасної та тривалої готовності. Також не всі з наведених ним показників можна віднести саме до психологічної готовності, як то, наприклад, «фізична здатність долати труднощі» характеризує фізичну готовність, а «якість застосування зброї, бойової техніки» – професійну.

Л. О. Матохнюк стосовно психологічної готовності особистості до успішного виконання професійної діяльності на кордоні визначила три компоненти готовності: 1) мотиваційно-ціннісний компонент визначає вибіркову спрямованість на професійну діяльність (потреба успішно вирішувати професійні завдання, стійка позитивна мотивація до професії, інтереси, ідеали фахівця, вищі почуття, переконання в необхідності професії, бажання досягти успіху й показати себе в ній з кращого боку та ін.); 2) когнітивний – охоплює систему знань необхідних для успішної діяльності (знання професійних обов'язків, функцій, оцінка їх суспільної значущості, знання способів, методів, засобів вирішення професійних завдань, усвідомлення своїх можливостей, здібностей, знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності та ін.); 3) операційно-діяльнісний – характеризує ряд здібностей особистості щодо ефективного виконання службових функцій (продуктивне сприйняття, антиципація, навички емоційно-вольової саморегуляції, організованість, комунікабельність та ін.) [10].

О. М. Керницький розуміє психологічну готовність до льотної діяльності як інтегральну властивість і складне психологічне утворення особистості

військового пілота, що проявляється як психічний стан його готовності до льотної діяльності та забезпечує оптимальне функціонування психіки й надійність знань, навичок і вмінь керування технічними системами бойового літака у різноманітних умовах польоту. У структурі психологічної готовності курсантів до льотної діяльності автор виділяє мотиваційний, когнітивний, операційний, емоційно-вольовий компоненти та професійно-важливі якості особистості військового пілота [8].

У структурі психологічної готовності офіцерів пожежної охорони до професійної діяльності О. В. Бикова виділила 5 основних складових:

1) морально-психологічна готовність (компоненти – мотиваційний, морально-орієнтаційний, пізнавально-операційний, емоційно-вольовий, психофізіологічний, оцінно-змістовий);

2) командирська готовність (компоненти – природний талант лідера, розуміння соціальної значущості бойового завдання, відповідальність, інтуїція, висока творча активність, оптимізація своєї управлінської діяльності, сміливість, рішучість, врівноваженість, упевненість, переконливість, чіткі команди, оперативність прийняття рішення, готовність до ризику);

3) авторитативна готовність (компоненти – спонукальний, регулятивний, трансформативний, інформаційно-пізнавальний, регенеративний, виховально-дисциплінуючий, морально-етичний, авторитетно-престижний, посадовий, управлінський, лідерський, харизматичний);

4) креативна готовність (компоненти – генератор ідей, евристична творча діяльність, професійне честолюбство, інсантність, дивергентність, пошук, гнучкість розуму, наукова комунікабельність, глибина знань і ємність тезаурусу, високий науковий авторитет);

5) комунікативна готовність (компоненти – психологічна сумісність, активна життєва позиція, відданість обов'язку, єдність поглядів з колективом, професійне товариство, взаємодопомога, повага до колег, до правил співжиття, здатність до самовиховання, самокритичність, відсутність егоцентризму, здатність до спілкування, володіння професійною мовою, ситуаціями професійного мовлення) [2].

**Висновки.** На основі вищенаведеного аналізу психологічну готовність фахівця до екстремальних видів діяльності можна стисло визначити як інтегративне особистісне утворення, яке складається із короткочасної та тривалої готовності і забезпечує його психологічну придатність до діяльності в екстремальних умовах.

Основні складові та відповідні їм можливі компоненти психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах нами визначено відповідно до розподілу на такі два її види як *тривала* та *короткочасна* готовність.

Перша формується впродовж тривалого часу професійної підготовки та діяльності фахівця і характеризує його *потенційну* психологічну здатність до виконання різних завдань під час здійснення діяльності в екстремальних

умовах. Друга базується на основі першої і характеризує *наявну* на даний період часу (від дня до кількох днів) психологічну здатність до виконання конкретних професійних завдань в таких умовах.

Тобто можливий випадок відсутності у фахівця короткочасної (ситуативної) психологічної готовності (внаслідок захворювання, поранення, травми та ін.) за наявності тривалої (потенційної) готовності. І, в той же час, є неможливою наявність короткочасної психологічної готовності без наявності тривалої.

Отже, у **тривалій** психологічній готовності фахівця до діяльності в екстремальних умовах нами виділено дві основні складові: особистісну і функціональну готовність.

*Особистісна* готовність передбачає наявність 4-х компонентів:

- моральна готовність (усвідомлення обов'язку, відповідальності, небезпеки для власного життя, соціального та особистісного сенсу професійної діяльності, активна життєва позиція, самокритичність, потреба у професійному самовдосконаленні);

- вольова готовність (впевненість у собі, зібраність, організованість, сміливість, рішучість, самоконтроль, витримка, готовність до ризику);

- комунікативна готовність (наявність загальних та професійних комунікативних якостей: комунікабельності, переконливості, володіння професійною мовою, вміння віддавати чіткі команди, повага до колег, готовність до взаємодопомоги та ін.);

- загальнопсихологічна готовність (оптимальний рівень особистісної тривожності, високі здібності саморегуляції психічного стану; розвинуті інтелектуальні якості, розвинені здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів діяльності тощо).

У *функціональну* було включено 6 компонентів:

- мотиваційна готовність (відданість професії, переконання в її необхідності, потреба у самовдосконаленні, в успішному вирішенні професійних завдань, бажання досягти успіху й показати себе з кращого боку та ін.);

- когнітивна готовність (знання професійних обов'язків, функцій, оцінка їх суспільної значущості, знання способів, методів, засобів вирішення професійних завдань, усвідомлення своїх можливостей, здібностей, знання особливостей та ймовірних змін у службовій діяльності та ін.);

- креативна готовність (здатність генерувати ідеї, гнучкість розуму та ін.);

- орієнтаційна готовність (знання і уявлення про особливості й умови професійної діяльності, її вимоги до особистості);

- операційна готовність (наявність вмінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, володіння способами і прийомами професійної діяльності, здатність до модулювання своєї діяльності та антиципації);

• оцінювальна готовність (адекватна самооцінка своєї професійної підготовленості і відповідності результатів вирішення професійних завдань визначеним вимогам).

У **короткочасній** психологічній готовності нами виділено 5 компонентів:

• мотиваційна готовність (мотивація на виконання безпосередніх професійних завдань);

• орієнтаційна готовність (знання і уявлення про особливості та умови поточної діяльності, вирішуваних у ній завдань, вимог, які вона висуває до особистості та ін.);

• операційна готовність (актуальна можливість до реалізації наявних вмій і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань);

• оцінювальна готовність (адекватна самооцінка своїх можливостей щодо вирішення поставлених задач);

• емоційна готовність (оптимальний рівень ситуативної тривожності, позитивна настроєність на вирішення професійних завдань, зібраність, впевненість у своїх силах та ін.).

**Перспективи** подальших досліджень полягають у конкретизації та визначенні ступеня значущості різних компонентів (та відповідних ним показників) психологічної готовності фахівця до різних видів професійної діяльності, яка пов'язана із наявністю екстремальних умов.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): [монографія] / Вадим Іванович Барко. – К.: Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

2. Бикова О. В. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів пожежної охорони: автореф. дис... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Бикова О. В. – К., 2001. — 21 с.

3. Бочелюк В. Й. Психологічна готовність до управлінської діяльності в умовах проблемної ситуації / В. Й. Бочелюк // Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: [зб. наук. праць]. – Харків, 2003. – Вип. 1 (5). – С. 351–357.

4. Горелов І. Ю. Психологічна готовність працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.09 / І. Ю. Горелов. – Х., 2008. – 19 с.

5. Горностай П. П. Формирование психологической готовности старшеклассников к педагогической деятельности: автореф. дисс... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / П. П. Горностай. – К., 1988. – 149 с.

6. Дурай–Новакова К. М. Формирование профессиональной готовнос-

ти студентов к педагогической деятельности: автореф. дис. ...доктора пед. наук / К. М. Дурай–Новакова. – М., 1983. – 32 с.

7. Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Минск: БГУ, 1981. – 383 с.

8. Керницький О. М. Теоретичний аналіз проблеми формування психологічної готовності курсантів-льотчиків до військово-професійної діяльності / О. М. Керницький // Військова освіта: [зб. наук. пр.]. – 2003. – № 14. – С. 50–59.

9. Матохнюк Л. О. Формування психологічної готовності майбутніх інженерів-прикордонників до професійної діяльності: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Л. О. Матохнюк. – Хмельницький, 2006. — 20 с.

10. Молотай В. А. Формування психологічної готовності військовослужбовців внутрішніх військ МВС України до діяльності по охороні громадського порядку: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.09 / В. А. Молотай. – Хмельницький, 2006. — 20 с.

11. Окуленко І. М. Методичні рекомендації щодо організації вивчення рівня психологічної готовності льотних екіпажів до польотів в умовах тривалих перерв між ними / І. М. Окуленко. – Вінниця: ЗСУ, 2006. – 125 с.

12. Платонов І. В. Структура психологічної готовності особистості до правоохоронної діяльності / Платонов І. В. // Психологія. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2000. – Вип. 11. – С. 320–326.

13. Психофізіологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності: [монографія / ред. О. М. Кокун]. — К.: Педагогічна думка, 2008. – 296 с.

14. Слостенин В. А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В. А. Слостенин. – М.: Просвещение, 1976. – 150 с.

15. Тарновская А. С. Формирование психологической готовности студентов университета к педагогической деятельности в школе: автореф. дис. ...канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / НИИ психологии УССР / А. С. Тарновская. – К., 1991. – 20 с.

16. Черепехіна О. А. Рівні психологічної готовності психологів до професійної діяльності у спорті / О. А. Черепехіна // Дні науки. 27–28 жовтня 2005. Збірник тез доповідей. Том 2. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2005. – С. 315–316.

УДК 159.9[351.743:331.108.37]

*Кондратова А. В., викладач кафедри загальної та прикладної психології і педагогіки навчально – наукового інституту права, економіки та соціології ХНУВС*

## АНАЛІТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ПРАВООХОРОНЦІВ

У даній статті проведений теоретичний аналіз з проблеми професійного самовизначення особи, проаналізовані основні підходи вивчення психологічних особливостей і структурних компонентів професійного самовизначення правоохоронителів в роботах зарубіжних і вітчизняних учених.

*Ключові слова:* професійне самовизначення, особа, професійна діяльність, професійна підготовка, мотивація, правоохоронителі, адаптація, професіоналізм.

В данной статье проведён теоретический анализ по проблеме профессионального самоопределения личности, проанализированы основные подходы изучения психологических особенностей и структурных компонентов профессионального самоопределения правоохоронителей в работах зарубежных и отечественных ученых.

*Ключевые слова:* профессиональное самоопределение, личность, профессиональная деятельность, профессиональная подготовка, мотивация, правоохоронители, адаптация, профессионализм.

**Постановка проблеми.** В процесі боротьби правоохоронних органів зі злочинністю дуже актуальною стає проблема професійного самовизначення правоохоронців, тому що робота працівників ОВС повинна виконуватися ефективно, згідно з професійними вимогами та підготовкою. Правоохоронці повинні бути готові до виконання своїх професійних обов'язків, але якщо міліціонер не може в повному обсязі професійно визначитися, тоді й результат його роботи буде на низькому рівні.

**Мета статті:** провести теоретичний аналіз стосовно проблеми професійного самовизначення правоохоронців у працях вітчизняних та зарубіжних вчених, проаналізувати основні підходи вивчення психологічних особливостей та структурних компонентів професійного самовизначення правоохоронців.

Проблема професійного самовизначення у психології розглядається з різних теоретико-концептуальних позицій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Методологічною основою вивчення проблеми професійного самовизначення є роботи А. М. Леонтьєва, 1972, 1977; С. Л. Рубінштейна, 1945, 1973, 1989; Б. Г. Ананьєва, 1967, 1968, 1977, які присвячені особистості як суб'єкту діяльності; психосемантичний підхід (Е. Ю. Артемьєвої, 1999; В. Ф. Петренко, 1988; А. Г. Шмельова, 1893; Ch. Osgood, 1976) та концепція суб'єктивної професіоналізації (Н. С. Глуханюка, 2000).

У зарубіжній психології процес професійного самовизначення особистості представлений як оптимальна відповідність індивідуальних якостей



особистості до однієї певної професії, де в основі лежить свідомий і раціональний пошук максимальної відповідності системі «людина-професія» (Ф. Парсон); з точки зору теорії рішень, як системи орієнтувань в різних професійних альтернативах та прийнятті рішення з проблеми вибору професії (Х. Томз, Г. Рис); з позиції варіантів професійного шляху при зіткненні власних уподобань індивіда з професійними альтернативами, що приводять до створення картини перспектив професійного розвитку та «образу — Я» (Д. Тідельман, О. Хара та ін.); з позиції визначення особистісного психотипу індивіда, його інтелектуальної сфери та самооцінки при виборі професії, який обумовлений зовнішніми і внутрішніми умовами (Д. Холланд); з позиції теорії «саморозуміння», в якій особливу увагу приділено професійному дозріванню і розвитку (Д. Сьюпер), виходячи з якої кожна людина з її індивідуальними особливостями підходить не тільки до однієї, а до ряду професій. Головним у професійному розвитку людини багато авторів визначають розвиток Я-концепції як процес формування самосвідомості, саморозуміння, самовідношення (Д. Сьюпер, Д. Тідельман, О. Хара та ін.).

У вітчизняній психології проблема професійного самовизначення розглядається: в процесі соціалізації (І. С. Кон, А. В. Мудрик, В. М. Шубкін та ін.); в становленні та розширенні професійних намірів (С. Н. Ігонікова, В. Т. Лісовський); в професійній спрямованості особистості (М. М. Захаров, В. Ф. Сахаров, Н. М. Чистяков); в процесі становлення професійної самосвідомості (Є. О. Клімов, З. Ф. Зеер та ін.); в професійному виборі і професійному розвитку особистості (Т. Т. Власова, І. А. Сазонов, А. А. Деркач та ін.); в особливостях саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації особистості в обраній професії (Н. Ф. Гейжан, О. А. Зимовіна, Є. О. Клімов, М. М. Пряжников та ін.); з позиції вдосконалення професійної майстерності, розвитку необхідних професійно-значущих якостей особистості (Л. М. Мітіна, Л. І. Новікова, А. К. Асмолов, К. А. Абульханова-Славська та ін.); з позиції динамічності (постійно змінюваного) і по-новому мотивованого, завжди активного процесу самовизначення (Н. Е. Касаткіна, Є. Л. Руднева); як усвідомлене позитивне ставлення особистості до сфери професійної діяльності (І. Я. Загорець, М. М. Захаров, В. С. Симоненко); як професійна спрямованість, що включає інтереси, схильності, здібності, мотиви, знання, вміння та можливості (С. Н. Чистякова, М. Л. Кондоріна та ін.).

**Виклад основного матеріалу.** Професійне самовизначення — це визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві (і прийнятих даною людиною) критеріїв професіоналізму. Професійне самовизначення починається з вибору професії, але й не закінчується на цьому, тому що людина протягом життя зіштовхується з безперервною серією професійних виборів (у ході професійного навчання, при спеціалізації, при визначенні шляхів підвищення кваліфікації, при втраті працездатності або роботи). Шлях до професійного самовизначення йде через навчання та виховання дитини в

школі та в родині, яке здійснюється в напрямку психологічної допомоги особистості у виборі майбутньої професії. Дуже важливо, коли обрана професія приносить задоволення людині та користь суспільству. Професійне самовизначення триває протягом всього життя: людина обирає професію, проходячи стадії фантазії, проб, виборів, їх реалізації, потім виконує професійні обов'язки, пізніше міняє часом саму професію або спеціальність. Професійний розвиток людини – це безперервний ланцюг професійних виборів. На кожному етапі на ці вибори можуть впливати профорієнтаційні фактори, що виходять як від соціального середовища, так і від самої людини. Динаміка професійного самовизначення полягає в зміні становлення до себе й у зміні критеріїв цього відношення. Часто в ході росту професіоналізму у людини виростають вимоги до себе, змінюються критерії оцінки, наприклад, юнак після закінчення вузу вважає себе майже професіоналом, а через декілька років роботи починає в цьому сумніватися, що стає стимулом його подальшого самовдосконалення. Іноді, навпаки, не домігшись реального професійного успіху, вимоги до себе, маскуючи відсутність успіхів своїм небажанням (я цього не домігся, але я цього й не хотів).

Протягом всього професійного життя людини відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення, це виражається в тім, що розширюється образ професіонала, коректується в ході самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається відношення до професії й себе в ній.

Процес становлення спеціаліста залежить не тільки від того, що людина може робити в межах конкретної професії, тобто від ступеня сформованості її знань, професійних здібностей та досвіду, але й від того, що вона бажає та повинна робити. Тому важливе значення в професійному самовизначенні є сфера інтересів, обов'язків, планів та намірів, які визначаються широким комплексом соціальних, економічних, організаційних факторів, але одночасно мають при цьому власну внутрішню активність.

Відомо, що здібності та досвід людини є стійкими психічними утвореннями, їх розвиток та вдосконалення вимагає значних зусиль, витрат часу. Але використання здібностей та досвіду суттєво залежить від мотивації професійної активності. Усвідомленість вибору професії, процесу навчання та самої діяльності пов'язана з тим, якого особистісного сенсу набувають для людини професійні цілі, вимоги етичного та професійного характеру, зміст діяльності. Сам процес становлення особистості як спеціаліста залежить від професійної мотивації.

На сьогоднішній день разом з підвищенням загальноосвітнього рівня правоохоронців виріс рівень соціальних вимог до виконання професійних обов'язків, що сприяє не найкращому соціально-психологічному клімату в колективі. В правоохоронних органах сьогодні відмічається велика плінність кадрів, у провідних службах зменшується кількість досвідчених та

кваліфікованих працівників, більшість складає молодь зі стажем роботи 3 – 5 років. Незважаючи на те, що останнім часом відбір кадрів до служби в ОВС став більш ретельним та відповідальним за допомогою психофізіологічних лабораторій, число порушень законності і дисципліни правоохоронцями не зменшується. Необхідно звернути увагу на якісний аспект комплектування кадрів до роботи в ОВС, формування нового типу спеціаліста, який би відрізнявся професійно важливими характеристиками, стійкою професійною мотивацією, адекватною вимогам професії та соціальним умовам.

А. Н. Роша стверджував про те, що недостатня ефективність діяльності працівника ОВС залежить як від різноманітних об'єктивних факторів (організаційних, соціально-психологічних та ін..), так і від суб'єктивних: стійкої мотивації до обраної професії та наявності комплексу здібностей до неї. Тільки сполучення цих двох взаємопов'язаних факторів забезпечує успішну професійну діяльність.

Визначення професійних мотивів, врахування їх динаміки в процесі оволодіння професією, цілеспрямоване формування в ході навчально-виховної роботи дозволяє:

1. Підвищити ефективність професійної підготовки та навчання, що є особливо важливим у зв'язку з постійним збільшенням обсягу необхідних знань та для скорішого включення курсантів в професійну діяльність;
2. Забезпечити самостійне засвоєння знань як протягом навчання в навчальному закладі, так і після закінчення його;
3. Забезпечити більш ефективне становлення спеціаліста, організатора або керівника.

Крім того, визначення професійної мотивації дозволяє правильно намітити шляхи її формування та зміцнення в процесі навчання у вузі, а також в процесі адаптації випускника до робочого місця [8, с.30].

М. Г. Гінзбург акцентує увагу на тому, що саме в період усвідомлення людиною себе як суб'єкта активності відбувається як особистісне самовизначення, так і професійне, яке певною мірою детерміноване вимогами суспільства. Професійне самовизначення детермінується внутрішньою логікою психічного розвитку особистості і пов'язане з потребою у самореалізації, яка гостро виражена у юнацькому віці. Професійне самовизначення входить до системи уявлень особистості щодо перспектив, пов'язаних з майбутньою професією. У юнацькому віці вперше усвідомлюється акт реалізації життєвого спрямування у майбутнє [3].

М. С. Пряжников, вивчаючи зв'язки особистісного самовизначення, професійного вибору та професійної самореалізації особистості з іншими сферами життя, робить висновок, що характер і зміст професійної діяльності людини обумовлені її цілісним ставленням до світу. Сутність професійного самовизначення полягає у самостійному і свідомому знаходженні сенсу виконуючої роботи і всієї життєдіяльності людини в конкретній соціальній ситуації [7].

В свою чергу, досліджуючи професійне самовизначення як одну із сфер реалізації життєвої перспективи особистості, К. А. Альбуханова – Славська вважає, що особливе значення має спосіб включення особистості у професію, спосіб її самовизначення в професії і характер самовираження у професійній діяльності. Ці показники окреслюють певний тип ідентифікації особистості у професії, яких вона виділяє п'ять [1]. Перший тип передбачає вибір людиною такої діяльності, яка найбільше відповідає певним характеристикам особистості і передбачає постійні повторювання і відтворювання трудових операцій і типових ситуацій. Другий тип ідентифікації зумовлений пошуком людиною можливостей просування у професії до вищих ступенів майстерності, якісних змін у трудовій позиції, що пов'язані з розвитком самої професії. Третій тип ідентифікації спрямований на пошук можливостей для власного розвитку у професійній діяльності, оскільки просування у професії відбувається на основі разгортання, розвитку і удосконалення якостей і здібностей самої людини. Основою для четвертого типу професійної ідентифікації є здатність особистості до творчої активності у сфері професійної діяльності. П'ятий тип виступає як додатковий мотив, який містить в собі орієнтацію людини на підвищення свого матеріального добробуту. Тип ідентифікації особистості залежить від сенсу, який вкладається нею у професійну діяльність. У першому випадку труд сприймається як цікаве життєве заняття, у другому – як засіб професійного просування, у третьому – як засіб розвитку власних здібностей, в четвертому – як форма самореалізації та творчості. Преважний тип професійної ідентифікації відбиває головні характеристики життєвої перспективи особистості і підпорядкований глибинним психологічним процесам та опосередкований індивідуальним рисам особистості.

В процесі профорієнтації найбільша увага повинна приділятися суб'єктивним факторам, тобто життєвій орієнтації і меті людини, її уявленням про майбутнє; рівень психічного розвитку і емоційні особливості відіграють дуже важливу роль у професійному самовизначенні. Треба формувати професійне спрямування особистості у відповідності до вимог і потреб суспільства. Саме перед психологом стає завдання «формувати у школяра готовність працювати через виховання позитивного ставлення до праці», особливо це стосується професійної орієнтації майбутніх працівників ОВС.

В. А. Шавір стверджував про те, що виховне завдання профорієнтації полягає у тому, щоб сприяти правильному розв'язанню суперечностей, джерелом яких є потреба у вирішенні проблеми професійного самовизначення [10].

Ідея «керування процесами професійного самовизначення» відображається в роботах Є. О. Климова [5]. Необхідність керувати процесами професійного самовизначення обґрунтовується об'єктивним розходженням між існуючою потребою суспільства і особистими професійними планами, а сам процес керування полягає у корекції і перебудові особистого професійного плану людини.

Професійна активність людини спрямована на пошук свого місця у сфері професій та виражається саме у виборі професії, що є особливо важливим для працівника ОВС.

Важливе значення в професійному самовизначенні має професійна підготовка правоохоронців, яка пов'язана, насамперед, зі вступом до навчальних закладів системи МВС. Соціальна ситуація характеризується прийняттям та освоєнням нової соціальної ролі курсанта та новими міжособистісними відносинами в колективі. В навчальному закладі головним стає професійно – пізнавальна діяльність, спрямована на отримання певних знань, необхідних для подальшої професійної діяльності.

Після закінчення навчального закладу соціальна ситуація особистості змінюється, настає стадія професійної адаптації. З точки зору П. С. Кузнецова, адаптація – це процес встановлення відповідностей між рівнем актуальних проблем особистості і рівнем їх задоволення [6]. Людина починає виконувати професійні обов'язки, входить у нову систему взаємовідносин, освоєє іншу соціальну роль, нові соціально – економічні умови. В стадії професійної адаптації головною формою діяльності стає професійна, яка носить нормативно репродуктивний характер та спрямована на набуття професійного досвіду. Треба зазначити те, що процес адаптації відбувається на різних етапах психічної організації особистості і включається тоді, коли людина потрапляє у нові для себе умови, опиняється у незвичних обставинах. Дуже важливо визначити, що мова в даному випадку йде про зміну особистості правоохоронця. Процес адаптації може призвести до повної деформації особистості або до знаходження людиною свого місця в системі суспільних відносин. Ці два процеси можуть відбуватися в житті кожної людини, але особистість лише сама може визначити процес своєї адаптації як встановлення гармонійності та узгодженості між собою та середовищем, або як процес деформації, тобто деградації – спрощення поверхового або внутрішнього пристосування. Процес встановлення гармонійності та узгодженості між собою та середовищем, як правило, супроводжується відчуттям реалізації себе, змістовності свого життя і своєї діяльності, а процес деформації супроводжується відчуттям внутрішньої порожнечі, втрати себе, розчаруванням. Загальною характеристикою усіх процесів професійної адаптації є спрямована активність особистості, яка веде до змін якостей особистості та засобів функціонування. Зміни, які відбуваються в результаті професійної адаптації, є узгодженими, смисловими, ціннісними спрямуваннями особистості та сприяють зростанню ефективності життєдіяльності і досягненню вищого рівня гармонійності взаємодії людини з життєвими обставинами, тобто узгоджуються ціннісно – смислова сфера, система потреб, здібностей, будуються плани саморозвитку.

П. С. Кузнецов виділяє три аспекти професійної адаптації:

1. Конкретизаційно – ситуативний аспект виявляє себе як набуття особистісно – ціннісним змістом конкретної форми – оформлення реалізаційної спрямованості особистості у відповідну професійну спрямованість та сферу діяльності.

2. Соціально – ціннісний аспект адаптації характеризується усвідомленням і узгодженням цілей, цінностей та уявлень особистості про цілі, цінності, притаманні певному професійному колективу, тобто працівникам ОВС, тому що вони визначають завдання, які виконуються працівниками ОВС в соціально – економічній системі.

3. Операційно – інструментальний аспект адаптації включається на етапі професійного становлення особистості, акцент робиться на пристосування особистості до певних умов своєї праці і навчання, на професійну спеціалізацію, формування індивідуального стилю діяльності, встановлення міжособистісних відносин в колективі [6].

Саме в період операційно – інструментальної адаптації наступає первинна професіоналізація. Професійна діяльність стабілізується та приводить до найбільшого проникнення працівника ОВС в професійне суспільство, де вже формується нова система відносин. Професійна діяльність характеризується виконанням професійних обов'язків у межах дозволеного чинним законодавством.

Також важливим у професійному самовизначенні правоохоронців є подальше підвищення кваліфікаційного рівня, індивідуалізація виконання професійних обов'язків, набуття певної професійної позиції, висока результативність та ефективність службової діяльності. Підвищення кваліфікаційного рівня стимулює формування професіоналізму. Перетворення працівника ОВС у професіонала може відбуватися декілька років, а може й не відбуватися, якщо правоохоронець за своїми особистими якостями та здібностями не здатний стати професіоналом у своїй справі.

Досягнення високого ступеня професіоналізму називається професійною майстерністю, яка характеризується високою творчою та соціальною активністю, продуктивним рівнем виконання професійних обов'язків, здатністю до самовиховання, до постійного навчання. Майстерність змінює характер професійної діяльності, тобто значно підвищує її активність, яка виражається в пошуках нових, більш ефективних методів виконання професійних обов'язків, у бажанні постійно самовдосконалюватись, не зупинятись на досягнутому. Професійної майстерності досягає лише частина правоохоронців, яка має творчий потенціал та постійну необхідність у самореалізації. Досягнення вершин професіоналізму свідчить про те, що особистість повністю професійно самовизначилася.

Отже, шлях до професійного самовизначення особистості правоохоронця сповнений багатьма факторами, видами, напрямками освітньо – виховного впливу сім'ї, школи, вищого навчального закладу, правоохоронних ор-

ганів. Сучасний стан підготовки висококваліфікованих спеціалістів ОВС засвідчує, що вимоги до підготовки працівників міліції якісно змінюються: вищі навчальні заклади покликані не тільки дати визначений об'єм знань майбутньому працівнику ОВС, але й навчити його мислити творчо, нестандартно, приймати швидкі та правильні рішення часом у складних, екстремальних ситуаціях, наполегливо долати труднощі та тимчасові невдачі у службовій діяльності. У зв'язку з цим необхідно найбільш ретельно підходити у процесі навчання до проблеми професійного самовизначення правоохоронців, тому що правильне самовизначення особистості є основою розвитку професіоналізму, яке призводить в подальшій професійній діяльності до професійної майстерності.

**Висновки.** Узагальнюючи проведений теоретичний аналіз з проблеми професійного становлення особистості, можна виділити основні моменти цього процесу:

1. Професійне самовизначення – це вибіркоче ставлення індивіда до світу професій в цілому і до конкретної обраної професії.
2. Ядром професійного самовизначення є усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, а також вимог професійної діяльності.
3. Професійне самовизначення здійснюється протягом усього професійного життя: людина постійно аналізує, переосмислює своє професійне буття і самостверджується.
4. Актуалізація професійного самовизначення особистості ініціюється різного роду подіями, такими, як закінчення загальноосвітньої школи, професійного навчального закладу, зміна місця проживання та ін..
5. Професійне самовизначення є важливою характеристикою соціально — психологічної зрілості особистості, її потреби в самореалізації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова – Славская К. А. Жизненные перспективы личности и образ жизни / К. А. Абульханова–Славская. – М.: Наука, 1987. – 144 с.
2. Балабанова Л. М. Суб'єктивна категоризація процесу професійного становлення особистості в системі силових структур / Л. М. Балабанова // Право і безпека. – 2004. – № 3. – С. 7–9.
3. Гинзбург М. Г. Жизненные планы как проявление личностного самоопределения старшеклассников / М. Г. Гинзбург // Психологические условия формирования социальной ответственности школьников. – М.: Изд-во АПН СССР, 1987. – С. 18–24.
4. Денисова О. С. Сучасні підходи до поняття та структури правової свідомості / О. С. Денисова // Вісник Луганського інституту внутрішніх справ МВС України. – 2001.– № 4. – С. 16–23.

5. Климов Е. А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. – Обнинск, 1993. – 275 с.
6. Кузнецов П. С. Концепция социальной адаптации / П. С. Кузнецов.– Саратов: Изд-во Сарат. гос. ун-та, 2000. – 260 с.
7. Пряжников М. С. Профессиональное и личное самоопределение / М. С. Пряжников. – Москва – Воронеж: Изд-во ин-та практ. псих., 1996. – 256 с.
8. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: [учебное пособие] / А. Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 210 с.
9. Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности / В. Ф. Сафин. – Свердловск: Изд-во Свердл. пед. ин-та, 1986. – 228 с.
10. Шавир П. К. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П. К. Шавир. – М.: Педагогика, 1981. – 246 с.

**УДК 159.922:351.746.1 (477)**

*Костенко М. Л., начальник відділу СБУ*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СИТУАТИВНОЇ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ І ПСИХОЛОГІЧНІ СПОСОБИ ЇЇ ВЕРИФІКАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПІЛКУВАННІ СПІВРОБІТНИКА ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Стаття знайомить з психологічними характеристиками ситуативної дезінформації, яка може мати місце в процесі професійного спілкування співробітника правоохоронних органів, а також із запропонованими автором психологічними способами її верифікації.

*Ключові слова:* дезінформація, верифікація, професійне спілкування.

Статья знакомит с психологическими характеристиками ситуативной дезинформации, которая может иметь место в процессе профессионального общения сотрудника правоохранительных органов, а также с предложенными автором психологическими способами ее верификации.

*Ключевые слова:* дезинформация, верификация, профессиональное общение.

**Постановка проблеми.** У диференціальній психології основним принципом вважається принцип розрізнення особистісних і ситуативних якостей. Теоретичний аналіз літератури дозволив висунути гіпотезу про те, що нещирість також має ситуативні та особистісні компоненти якостей. В останньому випадку це проявляється у таких рисах характеру як лицемірство, схильність до брехні.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** При тестових випробуваннях частіше проявляється ситуативна нещирість: залежно від мотивів людина може поводитися і відповідати на питання по-різному, і це може бути пов'язано не стільки з її особистісними рисами – схильністю до брехні, а із цілями самопрезентації у даній ситуації. Тому для більш чіткої диференціації



замість терміна «ситуативна нещирість» як синонім ми використаємо термін «ситуативна дезінформація» [1]. Використання поняття «ситуативна» припускає активну роль суб'єкта спілкування, тобто співробітника, який з використанням мистецтва спілкування і науково обгрунтованих технічних методик може і повинен перебороти помилки тестування, викликані нещирістю об'єкта оперативної зацікавленості як респондента.

**Мета** статті – ознайомити із психологічними характеристиками ситуативної дезінформації, яка може мати місце під час професійного спілкування співробітника правоохоронних органів, а також запропонувати психологічні способи її верифікації.

**Виклад основного матеріалу.** При роботі з кожною з обраних нами методик може бути поставлене завдання забезпечення комунікативної вірогідності. Вибірка досліджуваних складала 115 чоловік віком — 18-25 років. Робота пройшла апробування також на контингенті випускників ВНЗ – (42 особи, віком 21-36 років) і випускників ВНЗ (35 осіб, 18-23 роки), які претендують на престижні високооплачувані посади у приватних комерційних структурах. З усіма проводилося тестування за тестом Р. Кеттелла у двох ситуаціях: для себе і для прийому на престижну, високооплачувану роботу.

Далі обробка матеріалу проводилася за трьома розділами. По-перше, вивчали наявність статистично значущих розбіжностей між двома тестуваннями (А і Б). Ці розбіжності і показували ступінь потенційної можливості нещирості у даному тесті. Звертаємо увагу, що знак різниці шкал у ситуаціях А і Б не має значення, тому що полярності можна поміняти й усі різниці можна привести до одного знаку. По-друге, з позицій психології становило інтерес вивчити типологію індивідуальних розбіжностей при такому тестуванні, тобто якщо побудувати різниці результатів тестування – чи корелюють профілі між собою у різних досліджуваних або ж вони діляться на різні категорії. Це можна було з'ясувати за допомогою Q-факторного аналізу. По-третє, виникає питання – чи можна на основі даних модельного тестування у ситуації спровокованої нещирості відповідей методами регресійних рівнянь (і далі матричної алгебри) визначити справжні значення шкал, тобто відновити автентичність індивідуальності досліджуваного. Така можливість легко забезпечується при багатofакторному тестуванні за допомогою тесту Кеттелла. Маючи безліч шкал у ситуації провокованого лицемірства, ми можемо розрахувати істинні значення шкал даного тесту. Разом з тим вважати, що це допускається лише при багатofакторному тесті, теж є невірним. Для одношкальних тестів прогнозування є можливим з використанням нелінійного регресійного аналізу. Дані переводилися у стени. Обробка полягала у розрахунку статистичних моментів за кожною шкалою тесту у двох ситуаціях: середніх значень, стандартних відхилень, стандартних помилок середніх. Для різних шкал обчислювалися різниці середніх, показники вірогідності розбіжностей за критерієм t-Стьюдента.

У нашій роботі ми застосували мінімізований варіант тесту Кеттела. Аналіз статистичних моментів автентичних відповідей, отриманих на найбільш репрезентативній групі (115 осіб), свідчить про те, що найбільшою варіативністю відрізняються результати за шкалами: незалежність Е, непрактичність М, підозрілість L ( $v=50\%$ ), а найменший розкид припадає на шкали товариськості А та інтелекту В. Порівняння з літературними даними і нормативами, отриманими на інших групах, дозволяє судити про валідність нашого матеріалу. Респонденти давали різні відповіді при заповненні тесту для себе (автентичний варіант) і у фальсифікованій ситуації, представивши, що опитування здійснюється при призначенні на посаду.

Крива значень t-Стьюдента свідчить про те, що у суб'єктів психологічного обстеження є своя модель професійної придатності. У силу цього за одними шкалами досліджувані завищують результати (їм здається, що професіонали повинні мати більш виражені якості за відповідними шкалами), у той час як за іншими значення свідомо занижуються (на думку досліджуваних, подібними якостями фахівець не повинен володіти).

Як ми раніше встановили, психологічні результати при прийомі на роботу з ряду шкал зовсім не збігаються з реальними даними. Так, за одними шкалами претенденти симулюють із завищенням, за іншими – із заниженням автентичних значень шкал. Виникає питання про типологізацію обстежуваних в умовах тестування. Це завдання вирішували методом Q-факторного аналізу. При цьому розглядали три варіанти: у першому – аналізували автентичні відповіді, у другому – фальсифіковані (ще раз підкреслимо, що мається на увазі інтроспективна модель фахівця у голові претендента), у третьому – різницю між першим і другим результатами. Для проведення Q-факторного аналізу матриця експериментальних даних розгортається (транспонується). Відповідно до прийнятої практики, кількість факторів визначалася охопленням не менше 70 % дисперсії [2]. Цим же критерієм ми користувалися і при проведенні Q-факторного аналізу, при якому досліджувані виступають у ролі перемінних. Найбільшу розмаїтість отримано між досліджуваними при автентичних відповідях. Пояснення 74,6 % мінливості при групуванні досліджуваних у цьому випадку вимагає 5 факторів, тобто досліджувані представляють неоднорідну вибірку. Це можна розглядати як позитивний момент. У перший Q-фактор ймовірно навантажувався вагами 21 % претендентів. Аналогічно другий Q-фактор однозначно містив у собі 14 %. У третьому Q-факторі базовими були знову 21 %. Далі четверта група мала достовірні ваги у 14 % досліджуваних. Самим нечисленным став п'ятий Q-фактор – 5 %. Інші досліджувані мали нечітко диференційований профіль і ввійшли до різних Q-факторів.

Картина радикально міняється при переході до фальсифікованих даних. Відповіді обстежуваних стають більш подібними (усі хочуть сподобатися комісії), і це призводить до зниження числа Q-факторів до трьох при

охопленні 75,3 %; при цьому перша Q-група однозначно увібрала у себе 57 % респондентів, представлених тільки у цьому факторі. Наступні два Q-фактори отримали по 14 % дисперсії. Вибірка різко уніфікується, варіативність відповідей вироджується.

Розподіл обстежуваних за різницею між щирими і модельними відповідями формує чотирифакторну Q-структуру (73,8 % дисперсії). У першій групі зібралось 43 %, у другій – 11 %, у третій – 7 % і в четвертій – 11 %. Як бачимо, групи досліджуваних у цьому випадку зайняли проміжне положення між автентичними і фальсифікованими результатами. З огляду на поставлене нами завдання цікаво розглянути специфіку поведінки кожної виділеної Q-факторної групи досліджуваних у фальсифікованій ситуації, коли вони намагаються представити себе найбільш адекватними для роботи у правоохоронних органах. Ці профілі й будуть відображати реальну суб'єктивну думку респондентів про те, який тип людей має перевагу при прийомі і просуванні по службі.

Особи, що ввійшли до перших двох Q-факторів, мають високий інтелект і справляються з більшим числом завдань за шкалою (В). Вони прагнуть показати себе товариськими (А), стресостійкими (С), відповідальними (G), готовими підтримати інновації (Q1), а також демонструють високий самоконтроль (Q3). Разом з тим за рядом шкал у них протилежні відповіді. Перші вважають, що треба демонструвати незалежність (F), сміливість (H), твердість (I), гнучкість (N) і низьку тривожність (O), самостійність (Q2), приховують напруженість (Q4). При цьому вони отримують багато балів за шкалою неправди (MD). Таким чином, експрес-діагностика цього типу: високий інтелект, твердість і нещирість відповідей (В+, I-, MD+). Умовно – інтелектуально-брехливо-авторитарний тип.

Особи, представлені у другому Q-факторі, навпаки, намагаються показати себе конформними (E- Q2-), м'якими (I), але готовими до прямолінійності (N). Одночасно їх відрізняє більш висока тривожність і напруженість. Маркерами цієї групи можуть бути добрі результати по інтелектуальних пробах у поєднанні з низькою самостійністю (В+, Q2-). Коротка назва – інтелектуально-залежний тип.

Представників третього Q-фактора характеризують низькі значення за шкалою (В). Вони також дають високі бали за шкалами тривоги і контролю (O, Q3) і занижують показники незалежності і прямолінійності (E, N). У той же час за шкалою (MD) вони виглядають більш щирими. Однак і тут не слід вважати, що відповіді досліджуваних у фальсифікованій ситуації є більш достовірними. У всіх групах автентичні відповіді не збігаються з фальсифікованими. Коефіцієнти кореляції між автентичними і фальсифікованими профілями склали у наведених прикладах відповідно для першого претендента (перший тип)  $r=0,45$ , для другого претендента  $r=0,22$  і для третього  $r=0,37$ , тобто у всіх випадках не досягають рівня значущості  $r=0,48$  ( $N=17$ ,

кількість шкал тесту Кеттела). Таким чином, знову видно, що відповіді при прийомі на службу не збігаються з реальними даними людини.

Викладене вище зумовлює важливість пошуку способів визначення автентичних (справжніх, достовірних) відповідей за даними, отримуваними при прийомі на службу і відборі співробітників до резерву (на підвищення). Одночасно відзначимо, що й автентичні (такі, що свідомо не симулюються) відповіді не завжди відображають реальні якості людини, тому що залежать від її самооцінки. Це проглядається й у нашому випадку. Вирішення інтелектуальних завдань у першій і третій Q-групах покращується в умовах фальсифікованої ситуації, тобто коли досліджуваний вирішує для себе, він легше відмовляється від виконання складного завдання і йде на випадкову відповідь, занижуючи шкалу В при автентичних відповідях. Разом з тим фальсифікована ситуація позначається і на шкалі G: досліджувані хочуть показати себе відповідальними співробітниками й, отже, повинні ретельно вирішувати завдання у суспільно значущій ситуації. У цьому випадку кількість факторів вище, що відображає більшу індивідуальну мінливість ширих відповідей. Таким чином, тестові відповіді досліджуваних не можуть безпосередньо використовуватися для рекомендацій з прийому на службу або для просування у посаді у системі правоохоронних органів. Кожний використовуваний і тим більше затверджений наказами тест повинен супроводжуватися процедурами корекції фальсифікованих відповідей, приведення їх до автентичних (справжніх).

У професійному відборі використовують мультифакторні тести. Природно, напрошується питання: чи можна (маючи таку кількість шкал) на їхній основі розрахувати сучасними математичними методами щирі відповіді за шкалами, які цікавлять нас. Вирішення цього завдання можна здійснювати за допомогою різних багатомірних лінійних і нелінійних моделей. Обробка матеріалу проводилася на основі моделей, які послідовно ускладнюються: від простих (одномірних, лінійних) до складних (багатомірних, нелінійних). Якщо позначити автентичні (справжні), фальсифіковані та ті, що обчислюються, відповіді через  $X_a$ ,  $X_m$ , то спочатку для кожної моделі розраховували параметри  $\lambda_x$ ,  $\mu_x$ , де  $X$  – прогнозована шкала тесту Кеттела, Потім на кожного досліджуваного отримували теоретично значення шкал  $X_v$  і визначали ступінь збігу  $X_v$  з автентичними (справжніми, експериментальними) даними. У підсумку точність кожної моделі визначали за двома параметрами: за кореляцією між автентичними і теоретично обчисленими даними, з одного боку, і за середньою різницею квадратів між цими ж рядами даних.

$$R_{av} = \frac{\sum (X_v - X_a)}{\sqrt{\sum (X_v - X_a)^2}}; \quad (1)$$

$$D_{av} = \frac{\sum (X_v - X_a)^2}{N}, \quad (2)$$

де  $\sum_{X=X-cp. X}$

Додатково розраховували кореляцію профілів двох варіантів, щоб визначити, наскільки зберігаються співвідношення між шкалами. Послідовно опишемо результати прогнозування автентичних (справжніх) відповідей за допомогою системи моделей, що ускладнюються. Нагадаємо, що особливістю даної роботи є використання системи моделей прогнозу, що ускладнюються. Ускладнення йшло у двох напрямках: перший – збільшення числа перемінних, тобто симульованих шкал, за допомогою яких складається прогноз автентичних відповідей; другий – перехід від лінійних моделей до нелінійних, квадратичних і кубічних.

Відбір цих варіантів нелінійності був продиктований двома законами психології: додсоновським, представленим параболічною залежністю ефекту від мотивації, і парабіотичним [4]. Це дозволило нам вичерпати варіанти моделей у прогнозі професійної придатності, тобто перебрати необхідні (лінійні) і достатні (нелінійні) випадки математичного професійно орієнтаційного консультування.

Бінарні моделі (прогноз за допомогою однойменної шкали і корекцією за шкалою неправди). Перша (класична) модель – бінарна лінійна без вільного коефіцієнта, що включає прогнозовану шкалу з коефіцієнтом, рівним одиниці, і шкалу брехні з коефіцієнтом, що розраховують за співвідношенням середніх стенових балів. Класичною моделю було названо з тієї причини, що вона отримала найбільше поширення у психодіагностиці [5-6 та ін.]. У класичному варіанті, у бінарній лінійній моделі виправлення досягається за рахунок однієї шкали брехні  $X_m$ , і  $X_v$  виходить за формулою:

$$X_v = X_m + \lambda x * K_m. (3)$$

Звертаємо увагу, що за цією формулою проводилися розрахунки для кожної шкали тесту Кеттела, і, отже, отримали сімнадцять коефіцієнтів  $\lambda x$ , які дозволили нам за даними  $X_m$  і  $K_m$  (однойменна шкала і шкала корекції) кожного досліджуваного отримати відповідне йому теоретичне значення  $X_v$ . На цій основі ми можемо перевірити ефективність моделі, тобто наскільки ряд індивідуальних даних  $X_a$  збігається з рядом теоретично розрахованих значень  $X_v$ . Зазначимо також, що середні значення експериментальних автентичних  $X_a$  і теоретично розрахованих  $X_v$  дорівнюють 5,0, як і має бути, у стенових одиницях тесту Кеттела, тому ці величини у таблиці не наведено.

Рівень ефективності моделі визначали у такий спосіб: відповідно до статистики при  $N=115$  рівні вірогідності коефіцієнтів кореляції дорівнюють  $r_{05}=0,18$ ,  $r_{01}=0,24$ . Це відповідає різниці  $\Delta r=0,24-0,18=0,06$ . У силу цього вважали нееквівалентними кореляції  $r_1$  і  $r_2$ , для яких різниця  $\Delta r_{\text{крит}} > 0,03$ . Аналогічно для  $D$ : оскільки  $t_{05}=2,04$ ,  $t_{01}=2,75$ , маємо  $0,35 > \Delta t_{\text{крит}}$ .

Якщо виходити із критерію Стьюдента, то у двох випадках, а саме, за шкалами  $F$  і  $MD$ , класична, лінійна бінарна модель ймовірно краще прогнозує автентичні відповіді порівняно з фальсифікованими, коли досліджуваний намагається демонструвати (симулювати) наявність позитивних якос-

тей. Як це було показано раніше, досліджувані у фальсифікованому експерименті при «прийомі на роботу» намагаються приховати безтурботність, зменшити значення F. При корекції за допомогою першої класичної моделі вдається краще прогнозувати справжні значення F. В силу слабого ефекту прогнозу перейдемо до наступної моделі.

Друга модель – також була бінарною лінійною, але, крім компонентів першої моделі, включала вільний коефіцієнт  $\lambda_x$ , о:

$$Xv = X_m + \lambda_x \cdot 0 + \lambda_x \cdot 1 * K_m. (4)$$

Знову за цією формулою проводились розрахунки для усіх шкал, і було отримано вже нові значення коефіцієнтів  $\lambda_x$ . Ситуація відразу покращується за критерієм квадратів різниці: вже три шкали F, G і MD прогнозуються значно краще. Разом з тим варто відмітити, що на даному етапі про ефективність прогнозу ми судимо лише за числом прогнозованих шкал, що відповідають професіограмі працівника правоохоронних органів. Як видно (виділено жирним шрифтом), покращення досягається саме за значущими шкалами F (безтурботності) і G (відповідальності, суперего, «над-Я»), які у ситуації професійного підбору нашими досліджуваними дезінформуються, тобто відповідно F зменшується, а G штучно завищується.

Модель дозволяє виправити ситуацію, але не повністю, тому що не дозволяє прогнозувати значення шкали H (сміливість), яку наші досліджувані у ситуації професійного відбору люблять завищувати. Тому звернемося далі до бінарних нелінійних моделей – їх було дві. Третя і четверта моделі – бінарна нелінійна квадратична (додсонівська) і кубічна (парабіотична), що включають прогнозовану шкалу з коефіцієнтом одиниця і поліном від шкали брехні, що виступає як виправлення до фальсифікованого значення шкали  $X_m$ :

$$Xv = X_m + \lambda_x \cdot 0 + \lambda_x \cdot 1 * K_m + \lambda_x \cdot 2 * K_m^2 (5)$$

$$Xv = X_m + \lambda_x \cdot 0 + \lambda_x \cdot 1 * K_m + \lambda_x \cdot 2 * K_m^2 + \lambda_x \cdot 3 * K_m^3 (6)$$

Знову за формулами було проведено розрахунки для всіх шкал і отримано вже нові значення коефіцієнтів  $\lambda_x$ . При порівнянні двох нових моделей з попередньою лінійною бачимо, що вони не забезпечують помітного покращення точності прогнозу, відзначається навіть незначне погіршення за такою характеристикою точності як кореляція між теоретично прогнозованими та автентичними (істинними) відповідями. Виникає питання – чи не краще для прогнозу робити акцент не на шкалі брехні, а безпосередньо на прогнозованій шкалі? У цьому випадку ми допускаємо, що  $Xv$  залежить значною мірою від  $X_m$ , що приводить до ще чотирьох унітарних моделей.

П'ята модель – унітарна лінійна, що включає прогнозовану шкалу з поправочним коефіцієнтом:

$$Xv = \mu_x * X_m. (7)$$

Тут ніби передбачається, що при фальсифікованих відповідях відбувається просте розтягання або стискування шкали. Вже ця проста модель

виявилася ефективнішою за класичну. Якщо класична модель дозволяє краще судити про істинні значення шкал F — безтурботність, G — відповідальність, MD — нещирість, то в цьому випадку до них додається шкала Q4 — напруженість. Помітимо, що в цьому випадку не може бути змін у показниках точності за коефіцієнтами кореляції, тому що перетворення є числом лінійним.

З'ясуємо, чи можна домогтися ще кращого результату, якщо звернутися до більш складних унітарних моделей — лінійної, квадратичної і кубічної. Шоста модель — лінійна, що включає вільний і поправочний коефіцієнти:

$$X_v = + \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m. \quad (8)$$

На відміну від попередньої схеми тут враховано, що шкала фальсифікованих відповідей не тільки розтягується або стискається порівняно з автентичними (щирими) даними, але й піднімається або опускається залежно від передбачуваних досліджуваним вимог до претендентів. Як і в попередньому випадку, через лінійність перетворень не може бути змін за характеристиками точності, що базуються на кореляціях справжніх і обчислюваних показників. У той же час значення, що обчислюються знову, стають більш близькими до автентичних, порівняно з фальсифікованими відповідями, вже для всіх шкал, крім шкали N — прямолінійність. Ще раз відзначимо, що тут мова йде не про прогностичну цінність моделі, а про динаміку покращення їхньої точності у міру ускладнення. Дотепер ми бачимо, що помилка прогнозу коливається у діапазоні 1,49-1,95 стев і є занадто грубою для діагностики щирих репрезентацій досліджуваних. Продовжимо нарощування складності моделі і перейдемо до нелінійних прогнозів за однією шкалою.

Сьома і восьма моделі — унітарні нелінійні моделі, представлені поліномами другого і третього порядку:

$$X_v = + \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m + \mu_{x,2} * X_m^2; \quad (9)$$

$$X_v = + \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m + \mu_{x,2} * X_m^2 + \mu_{x,3} * X_m^3. \quad (10)$$

Як бачимо, помітного покращення порівняно з попередньою унітарною лінійною моделлю ми не отримали. За усіма наведеними вище моделями ми отримуємо покращення результату, тобто його наближення до автентичних відповідей респондентів. При цьому у класичній моделі поправка включає тільки шкалу брехні, а в унітарній орієнтована на використання лише самої прогнозованої шкали. Виникає питання, наскільки покращиться якість моделі, якщо до неї увійдуть і шкала брехні, і прогнозована шкала одночасно. Такий підхід формує безліч бінарних лінійних і нелінійних моделей. Перейдемо до аналізу їхньої ефективності.

Дев'ята модель — бінарна лінійна за участю прогнозованої шкали і шкали брехні:

$$X_v = + \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m + \lambda_{x,0} + \lambda_{x,1} * K_m. \quad (11)$$

За допомогою регресійного аналізу обчислили  $K_0 = \mu_{x,0} + \lambda_{x,0}$ ,  $K_1 = \mu_{x,1} + \lambda_{x,1}$ . При прогнозі шкали брехні MD формула 10 не може викорис-

товуватися, тому що MD почне входити до неї двічі:  $X_m = MD_m$  і  $K_m = MD_m$ , тому в останньому рядку таблиці ми повторили параметри сьомої унітарної моделі. Порівняно з унітарною лінійною моделлю покращення результативності отримано за усіма шкалами, у тому числі відзначається й наближення до точної відповіді за шкалою N, що не вдалося отримати при унітарній схемі. Якщо порівняти результати із сьомою моделлю, то вона є достовірною, на 0,35 стев. Точність нової моделі зростає за шкалами A, C, E, H, Г, M, O, Q1, Q2, Q3, Q4. Таким чином, точність прогнозу, як і раніше, коливається в діапазоні 1,56-2,11 стев, що не достатньо для надійного прогнозу. Тому продовжимо ускладнення бінарних моделей.

Десята та одинадцята моделі – бінарні нелінійні квадратичні і кубічні з рівноправною участю прогнозованої шкали і шкали брехні:

$$X_v = + \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m + \mu_{x,2} * X_m^2 + \lambda_{x,0} + \lambda_{x,1} * K_m + \lambda_{x,2} * K_m^2; \quad (12)$$

$$X_v = \mu_{x,0} + \mu_{x,1} * X_m + \mu_{x,2} * X_m^2 + \mu_{x,3} * X_m^3 + \lambda_{x,0} + \lambda_{x,1} * K_m + \lambda_{x,2} * K_m^2 + \lambda_{x,3} * K_m^3 \quad (13)$$

Знову для шкали брехні ми фактично повинні використати восьму і дев'яту моделі. Порівняно з бінарною лінійною моделлю покращення результативності закріплюється за усіма шкалами, а порівняно з бінарною квадратичною достовірно (на 0,35 стев) точність зростає за шкалами A, G, I, M, N, O, Q1. Проте помилка прогнозу коливається у діапазоні 1,52-1,90 стев, що, як і раніше, не є достатнім для ефективної діагностики. У зв'язку із цим продовжимо ускладнення моделей. Для цього врахуємо взаємозв'язки особистісних якостей [7-9]. Це дозволяє сподіватися, що автентичні відповіді можна розраховувати не тільки за однойменними шкалами і рівнем нещирості при фальсифікованих випробуваннях, але й за результатами інших шкал. Такий підхід приводить до лінійних і нелінійних матричних, багатомірних моделей корекції.

Дванадцята модель – багатомірна лінійна з рівноправною участю всіх шкал:

$$X_{vi} = v_{i0} + \sum v_{ij} + X_j. \quad (14)$$

У ній верхній рядок відповідає верифікованим шкалам, тобто координатам верифікованого вектора – рядка тесту Кеттела, що обчислюється на основі матричного рівняння:

$$X_v = K_0 + X_m K, \quad (15)$$

де  $K_0$  – вектор — рядок вільних членів (3,57, 1,34, ... 2,63), а  $K$  – матриця перетворення неправдивого (модельного, фальсифікованого) вектора  $X_m$  у верифікований вектор  $X_v$ .

Нова модель є ефективнішою за найскладнішу бінарну нелінійну кубічної моделі. Покращення прогнозу наступає за усіма шкалами. Разом з тим кореляція із щирими (автентичними) відповідями і відхилення від неї



лежать у межах  $R=0,47-0,75$ ,  $D=1,31-1,77$ . Таким чином, помилка становить порядку півтора ступеня, що усе ще погано для практичного використання. Оцінимо, чи можна покращити результат, якщо перейти до нелінійних багатомірних моделей.

Тринадцята і чотирнадцята моделі – багатомірна нелінійна квадратична і кубічна з рівноправною участю усіх шкал:

$$X_{vi} = v_{0i} + \sum v_{2ij} X_j + \sum v_{2ij} X_j^2; \quad (16)$$

$$X_{vi} = v_{0i} + \sum v_{2ij} X_j + \sum v_{2ij} X_j^2 + \sum v_{2ij} X_j^3. \quad (17)$$

У силу того, що нова модель не дозволила отримати істотних покращень за характеристикою  $D$ , і з огляду на складність завдання, немає сенсу будувати наступну чотирнадцяту модель. Разом з тим навіть ця нелінійна регресійна модель не дозволяє вважати завдання прогнозу повністю вирішеним. У силу цього виникає питання, чи можна підсилити точність прогнозу за рахунок залучення додаткових психофізіологічних параметрів, які не можуть дезінформуватися. Таким чином, робота у системі правоохоронних органів висуває високі вимоги до особистісних якостей їх співробітників [10]. У силу цього застосовується психологічний відбір, при цьому для прогнозування використовується математичний апарат багатомірного аналізу, включаючи регресійні рівняння. Разом з тим, найслабшим місцем цього підходу, як відзначають у західних спецслужбах, є неточність, викликана свідомою фальсифікацією кандидатами результатів тестових випробувань [3 та ін.]. Отримані результати можна звести до наступного. Експериментально встановлено статистично значущі ( $P < 0,05$ ) розбіжності між даними автентичних (ширих) тестових відповідей і відповідей, призначених для комісії, що здійснює підбір співробітників для роботи у системі правоохоронних органів.

Відповідно до зазначеної моделі кандидати на престижні посади у правоохоронні органи свідомо фальсифікують справжні (автентичні) результати тестування, завищуючи одні (A, C, G, H, Q1, Q3, MD) і занижуючи (F, O) інші шкали тесту, використовуюваного психологами при професійному відборі – у нашому випадку тесту Кеттелла. Умовно за усередненими даними суб'єктивну, фальсифіковану модель фахівця можна зобразити формулою:

$$\text{Mod}_{\text{Sub}} = (+)\langle A, C, G, H, Q1, Q3, MD \rangle \& (-)\langle F, O \rangle,$$

де «+» означає завищення, а «-» – заниження результатів.

Методами Q-факторного аналізу показано, що залежно від індивідуальних особливостей фальсифікації кандидати підрозділяються на три типи:

по-перше, це особи з високим інтелектом, жорсткі і нещирі особи (B+, I-, MD+), названі інтелектуально-брехливо-авторитарний тип [42; 64; 103; 137 та ін.];

по-друге, особи, що прагнуть продемонструвати конформність (E-, Q2-), м'якість (I), але готові до прямолінійності (N), тобто – інтелектуально-залежний тип;

по-третє, особи з низькими значеннями за шкалою (В) і високими – за шкалами тривоги і контролю (О, Q3), тобто неінтелектуально-тривожні.

**Висновки.** Теоретичний аналіз літератури дозволив висунути гіпотезу про те, що нещирість має ситуативні та особистісні компоненти якостей. В останньому випадку це проявляється у таких рисах характеру як лицемірство, схильність до брехні. Використання поняття «ситуативна» припускає активну роль суб'єкта спілкування, тобто співробітника, який з використанням мистецтва спілкування і науково обгрунтованих технічних методик може і повинен перебороти помилки тестування, викликані нещирістю об'єкта оперативної зацікавленості як респондента. На основі класичних загальнопсихологічних і психофізіологічних закономірностей розроблено систему із чотирнадцяти математико-статистичних моделей прогнозу, що послідовно ускладнюються.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Аминев Э. Г. Многоуровневые коды индивидуальных различий памяти / Э. Г. Аминев. – Уфа: БГУ, 1996. – 180 с.
2. Соломон Р. К. Запутанная паутина: обман и самообман в философии // Исследуем ложь. Теории, практика обнаружения / Р. К. Соломон / [ред. М. Льюис, К. Саарни]. – СПб., 2004. – С. 53-92.
3. Фернхейм А., Хейвен П. Личность и социальное поведение / А. Фернхейм, П. Хейвен. – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
4. Васильев Л. Л. Экспериментальные исследования мысленного внушения / Л. Л. Васильев. – Л.: Изд-во Ленинградского университета, 1962.
5. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 528 с.
6. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностического исследования / Л. Н. Собчик. – М.: ИПП, 1999. – 512 с.
7. Анастази А. Психологическое тестирование / А. Анастази. – М.: Педагогика, 1982. Кн.1 – 320 с. Кн. 2 – 336 с.
8. Briggs S. R., Cheek J. M. The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales / S. R. Briggs, J. M. Cheek // J. of Personality, № 51 (106), 1986. P.148.
9. Hough L., Eaton N., Dunette M., Kamp J., Mc Cloy R. Criterion-related validities of personality constructs and the effects of response distortion on those validities /L. Hough, N. Eaton, M. Dunette, J. Kamp, R. Mc Cloy// J. of Applied Personality, № 75, 1990. – P.501–595.
10. Сафін О. Д., Сідак В. С. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України: [монографія] / О. Д. Сафін, В. С. Сідак. – К.: НА СБУ, 2004. – 178 с.

УДК 159. 95

*Корольчук В. М., д. психол. н., доцент, професор кафедри психології розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ОБГРУНТУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

Стаття присвячена обґрунтуванню організації дослідження стрессоустойчивості особи. Представлені концептуальні основи структурно-функціональної організації стрессоустойчивості особи.

*Ключові слова:* стрессоустойчивость, особа, організація дослідження.

Статья посвящена обоснованию организации исследования стрессоустойчивости личности. Представлены концептуальные основы структурно-функциональной организации стрессоустойчивости личности.

*Ключевые слова:* стрессоустойчивость, личность, организация исследования.

**Постановка проблеми.** Проблема прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах діяльності, а також оцінка вірогідності збереження їх здоров'я і працездатності після впливу екстремальних факторів привертає увагу багатьох дослідників. (Ю. А. Александровський, М. М. Решетников, Н. В. Тарабріна, В. О. Моляко, Г. В. Ложкін, О. Р. Малхазов, О. М. Морозов, С. М. Миронець, О. В. Тимченко, В. О. Бодров, А. Г. Маклаков).

З практичної точки зору проблема впливу екстремальних факторів на людину має кілька аспектів, а саме: прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах, визначення наслідків їх впливу та підготовка до адекватних стратегій поведінки особистості в стрессогенних умовах. Розв'язання цих завдань є актуальним для психологічного забезпечення діяльності спеціалістів, що виконують професійні обов'язки в екстремальних умовах, а також для надання допомоги особам, які стали жертвами надзвичайних і психотравмуючих ситуацій.

Висока стрессостійкість забезпечує успішність виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах, збереження працездатності і здоров'я особистості після впливу екстремальних факторів зовнішнього середовища.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На думку Л. О. Китаєва-Смика, Ю. А. Александровського, Н. В. Тарабріної, в сучасних умовах негативні наслідки психотравмуючих ситуацій властиві не тільки для осіб «стрессогенних професій», а й для широкого кола населення («травма минулим», «травма нинішнім життям», «травма майбутнім»).

За даними наукових досліджень, наслідки психотравмуючих подій проявляються змінами в поведінковій, емоційній і пізнавальній сферах особистості. Психотравмуючі ситуації можуть призвести до дезадаптивної поведінки, психосоматичних та нервово-психічних розладів (Ю. А. Александровський, Г. С. Нікіфоров, В. М. Маришук, Н. В. Тарабріна, Н. Е. Бачериков, Н. П. Воронцов, П. Т. Петрик, В. О. Моляко, О. М. Морозов, Л. А. Крижанівська, В. В. Клименко).

Низький рівень стресостійкості, нездатність людини протидіяти стресам призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній і поведінковій сферах: різноманітних проявів посттравматичних стресових розладів, суїцидів (А. Г. Маклаков, В. О. Моляко, В.І. Берзін, В. О. Бодров, М. В. Савчин, О.Є. Самойлов, Н. В. Тарабріна, С.І. Яковенко).

Стресостійкість важливо розглядати як в контексті визначення змісту, оцінки, так і в контексті її формування, тобто розвитку на різних етапах професійного шляху. Це дасть змогу визначити, від чого залежить опанування людиною складних життєвих ситуацій (Т. М. Титаренко, Н. В. Чепелева), яку роль в оптимальному функціонуванні людини відіграє її індивідуальний досвід (О. М. Лактіонов), суб'єктна активність (В. О. Татенко, Ю. М. Швалб), стійкі ознаки емоційності в структурі індивідуальності (О. П. Санникова) та інші.

Проте структурно змістовні характеристики саме стійкості до стресу як важливого фактору забезпечення психічного й фізичного здоров'я особистості, ефективності й надійності професійної діяльності безпосередньо не розглядались, тому дослідження природи стресостійкості, детермінант її розвитку і проявів, залежності від особливостей діяльності і впливу на особистість дає змогу не тільки зрозуміти сутність цього феномену, а й обґрунтувати шляхи й методи його оцінки та формування.

Аналіз актуального стану досліджень стресостійкості особистості свідчить про те, що дана проблема нині недостатньо розроблена і в теоретико-методологічному, і у впроваджувальному аспектах. Дослідження за цією проблематикою присвячені переважно окремим теоретичним, експериментальним, діагностичним темам [3].

**Метою** статті є обґрунтувати процедуру дослідження та представити основи структурно-функціональної організації стресостійкості особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Процедура дослідження стресостійкості рятувальників проводилась в період підвищення кваліфікації військовослужбовців і студентів – під час професійного навчання й організаційно передбачала три етапи:

На першому етапі дослідження було проведено конструктивний теоретико-методологічний аналіз і дослідження рівня вивченості проблеми стресостійкості в психологічній літературі; розроблено програму дослідження (постановка проблеми, визначення об'єкта, предмета, завдань, гіпотези дослідження); вивчено теоретичні аспекти, проведено аналіз літератури, зібрано необхідну інформацію з проблеми дослідження; обґрунтовано методи та методики дослідження. Аналіз літературних джерел за проблемою дослідження, власні спостереження в процесі обстеження дали змогу перейти до емпіричного дослідження.

На другому етапі проводилось емпіричне дослідження з метою: по-перше, визначити рівні і прояви стресостійкості особистості за прямими і

побічними показниками на різних етапах професійного становлення у спеціалістів екстремального профілю; по-друге, визначити компоненти стресостійкості особистості та здійснити порівняльний аналіз стресостійкості різних категорій обстежуваних; по-третє, розкрити сутність та схарактеризувати типові профілі стресостійких і нестресостійких осіб за структурними компонентами стресостійкості.

Третій етап роботи було спрямовано на розробку концептуальних основ структурно-функціональної організації стресостійкості особистості на основі аналізу теоретико-методологічного та емпіричного дослідження. Здійснено психологічний аналіз змісту, структури, основних компонентів, детермінант та функцій стресостійкості особистості. Визначено теоретико-методологічні засади, вихідні принципи, методичний підхід програми формування стресостійкості особистості та здійснено її апробацію.

При обґрунтуванні вибору методик дослідження ми виходили з того, що стресостійкість має структурні елементи з різним рівнем організації. В цілому під час обстеження ми мали регламентований обов'язковий комплекс методик комп'ютерної діагностики для відбору спеціалістів в екстремальних умовах, який ми доповнили відповідно визначеним структурним компонентам стресостійкості. Така різнорівневість досліджуваних змінних дає змогу виявити не тільки окремі структурні компоненти, а й з'ясувати функціональну роль, вклад в регуляцію стресостійкості особистості та аргументувати інтегративну роль стресостійкості.

Запропоновано і обґрунтовано засади здійснення психодіагностики стресостійкості за комплексом прямих і побічних її показників.

Прямі показники безпосередньо спрямовано на вимірювання рівня стресостійкості за методиками, що визначають самооцінку стресостійкості, рівень стресостійкості, вегетативні прояви стресу, комплексну оцінку стресу, поведінкові стратегії долаання стресу.

Дослідження побічних показників, що розглядаються як прояви стресостійкості у мотиваційній, особистісній, соціальній і поведінковій сферах, доцільно здійснювати за комплексом інформативних методик, які спрямовано на вивчення: психічних станів, локусу контролю, рівня самоповаги, вольових якостей, активності, вольової саморегуляції, ситуативної та особистісної тривожності, дезадаптивної поведінки, а також індивідуально-психологічних характеристик, самооцінки, рівня домагань, мотивації до професійної діяльності, мотивації досягнення, мотивації схвалення, властивостей нервової системи.

Вивчення рівня первинної (базової) стресостійкості здійснювали за методиками оцінки функціональних властивостей нервової системи, які проводили в умовах інтенсивних звукових і світлових ефектів.

У формуючому експерименті брали участь 64 рятувальники з низьким рівнем стресостійкості, з яких створено дві групи. Одна група в кількості

21 чоловіка була контрольною, інша ж із 43 рятувальників була експериментальною. Обстеження проводилось за комплексом інформативних методик з визначенням рівня стресостійкості, шляхів подолання стресу, показників локусу контролю, особистісного диференціалу, психічних станів, адаптивності поведінки, вольового самоконтролю, особистісної та реактивної тривожності.

Ефективність впливу психокорекційних методів визначалась за порівняльною характеристикою результатів психодіагностики стресостійкості експериментальної групи до впливу і після його закінчення і групою осіб з високим рівнем стресостійкості.

За багатьма психологічними, психофізіологічними та фізіолого-гігієнічними спостереженнями людина внаслідок різної стресостійкості під час роботи не залишається стабільною, а змінюється. Під впливом комплексу факторів, пов'язаних з характером і умовами діяльності, в організмі можуть виникнути різнобічні зміни, що призводять до формування цілого спектра несприятливих функціональних станів (монотонії, перевтоми, нервово-психічної напруги, гіперкінезії тощо), в результаті чого знижується стресостійкість особистості і ефективність роботи системи людина-машина та працездатність в цілому [1; 4; 5; 6].

Все це з особливою гостротою підкреслює необхідність створення відповідної програми формування стресостійкості рятувальників. Така програма за своїм змістом має бути адекватна тим завданням, виконання яких покладається на рятувальників.

У літературних джерелах можна знайти низку праць, присвячених тому чи іншому способу оптимізації емоційної стійкості. Розробка різних профілактичних заходів велась в руслі багатьох наукових дисциплін, однак тільки в останні роки почали з'являтися роботи психологів, у яких робляться спроби узагальнити основні напрями профілактичної роботи, пов'язані з проблематикою оптимізації стресостійкості особистості [1; 5; 6]. До їх числа відносяться такі, як розробка оптимальних режимів праці та відпочинку, тренування та професійна підготовка, нормалізація санітарно-гігієнічних умов та ін. [1; 6].

Оптимізація стресостійкості і професійної діяльності досягається, в першу чергу, формуванням у кожного спеціаліста колективу високих психологічних якостей і функціональних можливостей, мотивації, дисциплінованості й ініціативи, що включає: розвиток мотиваційної сфери в звичайних і екстремальних умовах; всебічний розвиток сукупності емоційно-вольових якостей (цілеспрямованості, активності, ініціативи, самовладання, витримки); формування особливих якостей психофізіологічної надійності (стійкість до тривалого напруження організму, до небезпеки, ризику, готовність до негайних дій); підвищення загальної і спеціальної тренуваності, спрямованих на розвиток і збільшення психічних і фізичних функціональних можливостей

фахівця; розвиток здатності до оптимальної мобілізації особистих можливостей та самоконтролю організму; набуття досвіду подолання перешкод при роботі в екстремальних умовах; всебічний розвиток якостей професійного мислення в аварійних ситуаціях; розвиток стійкості до монотонії у звичайних умовах.

Для успішного проведення психодіагностичного дослідження здійснено обґрунтування і підбір адекватних методик. Найбільш раціональним у дослідженнях стресостійкості на наш погляд, вважається підхід, який базується на характеристиці стресостійкості за її прямими та побічними показниками. Прямі показники стресостійкості спрямовані на оцінку безпосередньо її рівня як з кількісного, так і з якісного боку.

Характерною особливістю роботи спеціалістів екстремального профілю є те, що суттєві зміни відбуваються з боку вищих психічних функцій, які забезпечують виконання діяльності. З цього приводу оцінка стресостійкості за побічними показниками як її проявами має бути комплексною з використанням методик різної чутливості, які відповідають характеру професійної діяльності і спрямовані на дослідження основних функцій і обслуговуючих систем організму [5].

У роботі, яка ґрунтується на комплексному підході щодо оцінки стресостійкості, основна увага приділяється аналізу тих аспектів проблем, які відображають особливості психологічної діагностики стресостійкості, що вимагає створення відповідної батареї психометричних тестів. У наш час існує велика кількість методик, які дозволяють оцінити психологічні та психофізіологічні функції, але в умовах обмеженого часу не всі можуть бути використані для групової психодіагностики. З цього приводу однією з особливостей вибору методики є її компактність за змістом та часом проведення.

Не менш важливий критерій відбору методик – їх інформативність. Високу інформативність стосовно психодіагностики первинної стресостійкості мають показники таких методик, як 10-хвилинний тест з «Кільцями Ландольта», «Тепінг-тест», «Критична частота злиття світлових миготінь».

На наш погляд, стресостійкість має досліджуватись комплексно за її прямими і побічними показниками з урахуванням первинної стресостійкості, її проявів на психологічному, мотиваційному, соціальному і професійному рівнях.

Таким чином, на основі аналізу теоретико-методологічного та емпіричного дослідження розроблено концептуальні основи структурно-функціональної організації стресостійкості особистості. Ми розглядаємо стресостійкість як структурно-функціональну, динамічну, інтегративну властивість особистості, як результат трансактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає процес саморегуляції, когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості. Адекватність оцінки ситуації та власних ресурсів визначає інтенсивність

реакцій, спрямованих особистістю на зміну компонентів стресової ситуації, зміну когнітивної репрезентації, ставлення, мотиваційної, вольової орієнтації, копінгової поведінки. Вони здійснюються через провідну її функцію когнітивно-феноменологічної перспективи та функції її окремих структурних компонентів, що зумовлюють рівень стресостійкості. Стресостійкість особистості забезпечує ефективність і надійність діяльності, психічне і фізичне здоров'я особистості під час і після травматичних подій.

Стресостійкість особистості формується на основі багаторазового повторення зіткнення особистості зі стресогенними факторами. Це зіткнення проявляється в складному процесі, що включає: оцінку стресової ситуації, регуляцію діяльності в стресогенних умовах, подолання стресу або копінгову поведінку, вплив на особистість травматичних подій та пропрацювання травматичного досвіду.

Стресостійкість як інтегративна властивість особистості включає взаємодію з усіма структурними характеристиками психіки як під час, так і після дії стресогенних факторів. Провідними компонентами стресостійкості особистості є особистісний, соціальний, типологічний та поведінковий фактори.

Такий різнорівневий підхід дослідження структурних компонентів стресостійкості дає підставу розмірковувати не тільки про рівні стресостійкості, їх підпорядкування, співвідношення, а й про специфіку їхніх функціональних ролей, що уможливорює аргументувати стресостійкість як інтегральну, структурно-функціональну, динамічну характеристику.

Індивідуальні особливості стресостійкості детермінуються типологічним фактором (рівнем первинної стресостійкості) та опосередковуються його впливом на особливості поведінки і діяльності в екстремальних умовах. Типологічний фактор зумовлює функціональну рухливість нервової системи, витривалість, продуктивність і надійність, які лежать в основі стресостійкості особистості і взаємодіють з її іншими структурними елементами.

Процес набуття досвіду протидії стресорам, досягнення нових для суб'єкта цілей може сприяти формуванню особистісного, соціального та поведінкового компонентів стресостійкості. Це стосується урівноваженості, впевненості, вольового самоконтролю, мотиву професійної майстерності, мотиву досягнення, загальної інтернальності, готовності до діяльності, асертивних дій, активності, просоціальності, пошуку соціальної підтримки, вступу до соціального контакту.

Функціональна розвиненість окремих факторних структурних компонентів зумовлює рівень стресостійкості особистості. Так, функціональна роль особистісного фактора, на наш погляд, спрямована на розвиток процесів оцінки себе, своїх можливостей та стресогенної ситуації. У цілому функціональна роль усвідомленої індивідуальної особистісної саморегуляції стресостійкості – це керування висуненням і досягненням цілі, що свідомо



прийнята суб'єктом, контроль взаємодії суб'єкта з навколишнім світом, її емоційним і когнітивним сприйняттям, оцінкою, ставленням.

Знайшла своє підтвердження й висунута в ході дослідження наша гіпотеза стосовно того, що розвиненість окремих функцій цілісної системи стресостійкості залежить від особливостей і вираженості її факторних компонентів. Результати наших досліджень показали, що за умови високого рівня мотивації формуються гармонійні, з високим рівнем профілі стресостійких осіб. Соціальна функція виражена в цілому в тенденції до долання перешкод, забезпечення високого рівня мотиваційної сфери, спрямованості на результат досягнення суб'єктивно і об'єктивно наміченої цілі, досягнення максимально можливого для себе результату.

Функція поведінкового компонента зводиться до зрілих, ефективних видів та стратегій подолання стресу. Разом з тим треба зазначити, що цілісна система стресостійкості функціонує в межах 4-х факторних структурних елементів з можливим послабленням одних чи посиленням інших, або як закономірна зміна співвідношення між сильними і слабкими функціональними компонентами в структурі домінуючого типового профілю.

Стресостійкість особистості розглядається нами через три сфокусовані співвідношення: когнітивну репрезентацію стресової ситуації та своїх можливостей з її подолання, об'єктивні характеристики ситуації і об'єктивні вимоги, які визначають адекватний контроль над стресором і зумовлюють суб'єктивно і об'єктивно функціональні зусилля чинити опір стресу і долати його негативні наслідки.

Отже, стресостійкість особистості включає такі характеристики: здатність до адекватності когнітивної репрезентації стресогенних факторів; здатність аналізувати й пов'язувати сприйняття реальних характеристик стресора з функціонально адекватними реакціями; наявність відповідних дієвих переконань або професійних правил поведінки (оскільки процеси усвідомлення включаються у вибір способів реагування); наявність зворотної інформації щодо суб'єктивної і об'єктивної ефективності результату копіngu.

Таким чином, адекватна когнітивна репрезентація, об'єктивні характеристики ситуації і усвідомлення об'єктивних вимог призводять до контролю над стресором і зумовлюють адекватні суб'єктивні і об'єктивні функціональні зусилля чинити опір і долати негативні наслідки стресу.

В основі стресостійкості лежить первинна стресостійкість, яку ми визначаємо як біологічну її складову, що включає весь комплекс особливостей функціонування головного мозку: емоційний тонус, витривалість, точність, функціональну рухливість, надійність, основні характеристики і особливості основних нервових процесів, рівень активації, комплекс конституційно-генетичних, фізіологічних, ендокринних та інших систем, які забезпечують її адекватне і стабільне функціонування в стресогенних умовах.

Рівень первинної стресостійкості особистості залежить від функціональних можливостей основних властивостей нервової системи, які визначаються її функціональною рухливістю, витривалістю, надійністю і лабільністю основних нервових процесів.

Первинна стресостійкість впливає на загальний рівень стресостійкості. Чим вища первинна стресостійкість, тим вища вірогідність нормального функціонування організму й ефективної діяльності при збільшенні інтенсивності впливу стресогенних факторів зовнішнього середовища. Чим вищі показники первинної стресостійкості, тим більше людина може успішно виконувати професійні обов'язки в жорстких умовах впливу екстремальних факторів зовнішнього середовища.

Первинна стресостійкість суттєво впливає на загальний рівень стресостійкості. Водночас особистісні, соціальні і поведінкові її компоненти та правильно організований зовнішній вплив можуть певною мірою компенсувати слабкі сторони особливостей нервової системи.

Хоча стресостійкість і залежить від її типологічного фактора, вирішальне значення у формуванні стресостійкості належить особистісному, соціальному, поведінковому компонентам і навчанню, що доведено на основі аналізу літературних джерел та власних емпіричних досліджень.

Стресостійкість особистості має багаторівневу детермінацію. Високий рівень стресостійкості зумовлюють урівноваженість, впевненість у собі, відсутність сором'язливості, низький рівень особистісної тривожності, вольовий самоконтроль; характеристики мотиваційної сфери – мотивація соціальної значимості праці, професійної майстерності, досягнення; високий рівень інтернального локусу контролю, готовність до діяльності.

Стресостійкість як інтегральна характеристика психічного розвитку формується в процесі онтогенезу людини на основі генетично зумовлених індивідних характеристик. Саме первинна стресостійкість є тією базою, на якій формуються і через яку трансформуються зовнішні впливи. На основі наших досліджень визначальними є швидкість переробки інформації, лабільність нервових процесів, надійність, витривалість, точність та продуктивність діяльності.

Провідними стратегіями додання стресу, що детермінують стресостійкість є асертивні дії, активність у взаємодії, просоціальність, активність особистості, пошук соціальної підтримки, вступ до соціального контакту. Стресостійкість детермінується психологічною підготовкою особистості до дій в екстремальних умовах, особистісним та професійним досвідом, підтримкою соціального оточення, ефективністю пропрацювання травматичного досвіду.

Стресостійкість особистості зумовлена стійкими і позитивними переконаннями особистості про зовнішній світ і власне «Я». Пропрацювання травмуючого досвіду запобігає руйнуванню власних переконань, сприяє їх стабільності і збереженню. Тобто ресурсами стресостійкості є позитивні

базові переконання про навколишній світ і власне «Я», а також досвід, що сприяє зміцненню «Я-концепції» особистості.

**Висновки.** Отже, діагностику стресостійкості особистості доцільно здійснювати за комплексом прямих і побічних її показників.

Стресостійкість — це структурно-функціональна, динамічна, інтегративна властивість особистості, результат трансактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає процес саморегуляції, когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
2. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
3. Крайнюк В. М. Психология стресостійкості особистості: [монографія] / В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2007. – 432 с
4. Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Питер, 2003. – 607 с.
5. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика: [учеб. пособие] / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.
6. Судаков К. В. Индивидуальная устойчивость к стрессу / К. В. Судаков. – М., 1998. – С. 3–168.

**УДК 159.95**

*Косолапов О. М., ад'юнкт кафедри загальної психології НУЦЗУ*

### **РОЛЬ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ У ВИНИКНЕННІ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ**

Стаття присвячена дослідженню негативних психічних станів, які виникають у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України під час виконання професійних завдань в умовах надзвичайної ситуації.

Виявлені особливості розвитку основних негативних психічних станів і реакцій, які виникають у рятувальників в умовах надзвичайної ситуації;

Охарактеризовано найбільш типові умови і стрес-чинники, які найчастіше зустрічаються при виконанні рятувальниками свого професійного обов'язку і приводять до виникнення негативних психічних станів.

*Ключові слова:* негативний психічний стан, умови професійної діяльності, стрес-чинник.

Статья посвящена исследованию негативных психических состояний, которые возникают у работников аварийно-спасательных подразделений МЧС Украины во время выполнения профессиональных задач в условиях чрезвычайной ситуации.

Выявлены особенности развития основных негативных психических состояний и реакций, которые возникают у спасателей в условиях чрезвычайной ситуации;

Охарактеризовано наиболее типичные условия и стресс-факторы, которые чаще всего встречаются при выполнении спасателями своего профессионального долга и приводят к возникновению негативных психических состояний.

*Ключевые слова:* негативное психическое состояние, условия профессиональной деятельности, стресс-фактор.

**Постановка проблеми.** Виконання завдань в умовах надзвичайної ситуації з психологічної точки зору характеризуються негативним впливом на психіку людини широкого спектра несприятливих, дискомфортних і загрозливих стрес-факторів. Спеціалісти, які направляються в зони надзвичайної ситуації для виконання рятувальних та інших невідкладних робіт, знаходяться під впливом не тільки значного ризику виникнення нервово-психічних розладів, психічної дезадаптації і стресових станів але й фізичної загрози особистому здоров'ю (життю). Такі негативні впливи нерідко стають причиною зривів у професійній діяльності, зниження працездатності, міжособистісних конфліктів, порушень дисципліни, зловживання алкоголем, інших негативних явищ.

Тривале здійснення своїх службових обов'язків у надто напруженій обстановці веде до дезадаптації, зниження стійкості організму, нервово-психічних перенапруг, результатом чого є розвиток стійких негативних психічних станів.

Проблема психічних станів є однією з маловивчених і складних у психологічній науці, особливо в її прикладних розділах, пов'язаних із професійною діяльністю людини в екстремальних умовах.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Аналіз літератури показав, що природа негативних психічних станів, які виникають у професіоналів різних категорій, досліджувалася неодноразово [2; 4; 6; 9 та інші]. Проблема психічних станів є однією з маловивчених і складних у психологічній науці, особливо в її прикладних розділах, пов'язаних із професійною діяльністю людини в екстремальних умовах [6; 7; 8; 9; 10].

Саме тому для теорії й практики психології діяльності в особливих умовах останніх десятиліть характерна підвищена увага до вивчення проблеми психічних станів, методів їхньої діагностики, профілактики й корекції.

**Метою** даної статті є комплексний науковий аналіз факторів і причин, що обумовлюють виникнення негативних психічних станів та реакцій працівників МНС України, що необхідно для успішного розв'язання проблем прогнозування і попередження нещасних випадків а також здійснення цілеспрямованої психореабілітаційної та психокорекційної робіт.

**Виклад основного матеріалу.** Психічні стани – це особлива психологічна категорія, яка об'єднує велику групу життєвих явищ. Виділення галузі психічних станів заповнює деяку прогалину в системі психології, розрив між психічними процесами та психічними властивостями особистості [1].

Згідно з поглядами С. Л. Рубінштейна, основним способом існування психічних станів є їх існування як процесу – неперервного і формуючого.

Психічні стани як самостійну категорію вперше виділив В. Н. Мясіщев (1932). Проте в теоретичному плані питання про психічні стани було поставлено М. Д. Левітовим (1964), який проаналізував наукову літературу з цієї проблеми, розглянув механізми прояву психічних станів та виклав загальні завдання їх вивчення [7]:

— виділення психічних станів в особливу категорію психології та визначення її зв'язків з іншими психологічними категоріями;

— розгляд механізмів виникнення й розвитку психічних станів і визначення їхніх зв'язків з індивідуально-психологічними особливостями людини;

— дослідження психічних станів у різних видах людської діяльності.

На нашу думку, найбільш вдалими і повними є визначення поняття “психічний стан”, яке дає М. Д. Левітов: “психічний стан – це цілісна характеристика психічної діяльності за певний період часу, що показує своєрідність протікання психічних процесів у залежності від відображення речей і явищ дійсності та психічних властивостей особистості” [1; 6].

Психічні стани виникають і розвиваються на основі психічних процесів і в структурі психіки розташовуються між процесами й властивостями особистості. Тому для них характерні прямий і безпосередній взаємозв'язок із психічними процесами й властивостями особистості.

Психічним станам властивий ряд особливостей. Перша з них — цілісність. Хоча стани і відносять переважно до певної сфери психіки (пізнавальної, емоційної, вольової), вони характеризують психічну діяльність у цілому за певний проміжок часу.

Друга особливість психічних станів — їхня рухливість і відносна стійкість (тому що психічні стани мінливі: мають початок, кінець, динаміку). Вони менш постійні, чим властивості особистості, але більш стійкі й вимірюються більшими одиницями часу, ніж психічні процеси.

Третя їхня особливість — прямий і безпосередній взаємозв'язок із психічними процесами й властивостями особистості. У структурі психіки стани розташовуються між процесами й властивостями особистості. Вони виникають у результаті відображення діяльності мозку. Проте, виникнувши, стани, з одного боку, впливають на психічні процеси (визначають тонус і темп відображеної діяльності, вибірковість відчуттів, сприйняття, продуктивність мислення індивіда та ін.), з іншого боку — представляють собою «будівельний матеріал» для формування властивостей особистості.

Отже, психічні стани служать фоном, що сприяє прояву особливостей особистості або маскуванню їх.

Четверта особливість психічних станів — їхня індивідуальна своєрідність і типовість. Психічні стани кожної людини своєрідні, оскільки нероз-

ривно пов'язані з індивідуальними особливостями особистості, її моральними й іншими рисами.

П'ята особливість психічних станів — їхнє значне різноманіття. Про це свідчить наступний неповний їхній перелік: подив і здивування, розгубленість і зосередженість, надія й безнадійність, зневіра й бадьорість, підйом і збудженість, нерішучість і рішучість, напруженість і спокій і т. д.

Шоста особливість — полярність психічних станів, тому що кожному з них відповідає протилежне. Так, активності протистоїть пасивність, упевненості — непевність, рішучості — нерішучість. Полярність станів, швидкий перехід людини з одного стану в протилежний особливо яскраво проявляються в екстремальних умовах діяльності.

Зазначені особливості властиві психічним станам будь-якої людини. Однак діяльність фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України різко відрізняється від звичайних, життєвих умов, звичних для більшості людей. Загальне й особливе в умовах діяльності визначає загальне й особливе в психічних станах фахівців екстремального профілю. Типові, наприклад, негативні психічні стани рятувальників МНС, особового складу спецпідрозділів МВС України й військовослужбовців, що беруть участь у локальному збройному конфлікті [4, 5, 6].

Екстремальна ситуація в діяльності персоналу МНС України представляє собою певне сполучення, сукупність різноманітних зовнішніх і внутрішніх стрес-факторів, що призводять до виникнення негативних психічних станів; число таких сполучень може бути нескінченним.

Зробимо спробу навести найбільш характерні умови і стрес-фактори, що найчастіше зустрічаються при виконанні рятувальниками свого професійного обов'язку і призводять до виникнення негативних психічних станів:

1. Висока температура середовища. Це специфічний стрес-фактор, який після короткочасного підсилення процесу збудження викликає пригнічення кори головного мозку, порушення рівноваги між збудженням і гальмуванням, ослаблення самого гальмівного процесу, порушення точності рухових актів, дискоординацію і так далі. В період роботи в цих умовах погіршується самопочуття; з'являються головний біль, запаморочення, «кола» перед очима, стук в скронях, відчуття жару і духоти, слабкості, небажання рухатися, підвищується температура тіла і так далі. Проведені дослідження показують, що газодимозахисники, які працюють в теплодимокамері при температурі +50°C, через 10 хвилин знаходження там проявляють психічне занепокоєння і відмовляються від подальшої роботи із симптомами, описаними вище.

2. Висока щільність диму є другим найбільш поширеним стрес-фактором в бойовій діяльності рятувальників, негативна дія якого в першу чергу впливає на органи відчуття. Дим викликає сильне роздратування слизової оболонки очей і носоглотки, викликає кашель, задишку, призводить

до порушення функції дихання і втрати працездатності. Вдихання на пожежі диму з оксидом вуглецю погіршує здоров'я пожежників, особливо осіб, схильних до серцевих захворювань. При роботі в задимленій зоні пожежники найчастіше втрачають орієнтацію в просторі.

3. Новизна подразників. Новизна обстановки пожежі викликає у рятувальників оборонний і орієнтувальний рефлекс і тим самим підсилює рухові реакції. Деякі з них цілком недоцільні і призводять до зайвої метушні на пожежі. Всі ці стрес-фактори істотно впливають на результат гасіння пожежі і призводять до небажаних наслідків. Таким чином, нова обстановка і невизначеність ситуації, навіть тоді, коли немає прямої загрози для життя, може викликати зміни у вольовій активності, протіканні процесів сприйняття, мислення і пам'яті.

4. Дія шуму. З практики гасіння пожеж на промислових об'єктах відомо, що всілякі шуми — досить поширене явище. Встановлено, що шум на одних рятувальників мало впливає, у інших же призводить до виникнення неприємних відчуттів: страху, тривоги, занепокоєння, пригніченості, нездужання. Це, безумовно, призводить до зниження активності бойової діяльності, а інколи і до відмови виконання бойового завдання. В умовах шуму зменшується зосередження уваги, знижується розумова діяльність рятувальників. Під впливом шуму збільшується час реакції на різні сигнали.

Таким чином, шум діє на психіку пожежників негативно, як стрес-фактор, що позначається не лише на успішності бойової діяльності, але і на здоров'ї.

Існує прямий зв'язок між мірою втрати слуху і стажем роботи в пожежній охороні: після 20 років служби втрачається до 30 % слуху, а після 25 років — до 60 %. При високому рівні шуму дії пожежника набувають характеру автоматичних, з'являється відчуття вібрації внутрішніх органів, діафрагми.

5. Дія обмеженого простору. Відомо, що виконувати бойові завдання особовому складу пожежних підрозділів доводиться в обмеженому просторі (тунелях, підземних галереях, кабельних комунікаціях і т. д.). Обмежений простір викликає у рятувальників труднощі не лише фізичного порядку, такі як зміна звичного способу дій, робочої пози (просування повзучи, робота лежачи і т. д.), але і психічного. В період бойової роботи в цих умовах у рятувальників спостерігається зосередженість на власних суб'єктивних відчуттях, що призводить до значного зниження працездатності, а інколи і до відмови від виконання бойового завдання.

6. Стресогенним фактором в роботі пожежників є сигнал тривоги. За даними М. І. Мар'їна, Е. А. Мешалкіна, більше 70 % пожежників при отриманні сигналу тривоги відчувають нервово-емоційний дискомфорт, а більше 50 % випадків підвищення частоти серцевих скорочень пов'язано з емоційним компонентом кардіальної реакції.

7. Небезпека отруєння хімічними речовинами. При отруєнні окисом вуглецю перш за все страждає вища нервова діяльність, що виражається в порушенні процесів гальмування: настає загальна слабкість, сплутаність свідомості і психічне збудження, порушення ритму і глибини дихання, втрата свідомості. Після отруєння чадним газом середнього і важкого ступеня спостерігається ураження нервової системи: розлад пам'яті, уваги, галюцинаторне збудження, функціональні неврози, паралічі, тремор, пітливість, міокардіопатія. Всі ці ознаки отруєння відомі пожежникам-професіоналам і мають місце майже на кожній пожежі.

8. Вплив стану постраждалих людей на психіку рятувальника. Велика кількість постраждалих буває в результаті катастроф, аварій і пожеж на промислових підприємствах, у будівлях з масовим перебуванням людей: театрах, кінотеатрах, готелях і так далі. До прибуття пожежного підрозділу на місці катастроф відкривається гнітюча картина, викликана наслідками вибуху: руйнування конструкцій будівель, рухомого складу, крики постраждалих про допомогу, стогони вмираючих людей, обгорілі і розчленовані тіла загиблих. Все це, поза сумнівом, впливає на психічний стан особового складу аварійно-рятувальних підрозділів [5].

Психічні стани фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України максимально залежать від службово-ділової обстановки в колективі, психологічної сумісності й згуртованості колективу. Чітко організований процес службової діяльності, згуртований колектив породжують стани захопленості, професійної гордості й високої психологічної готовності до виконання складних і відповідальних завдань [6].

На психічні стани працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України впливають їхні попередні стани. Зв'язок між даними психічними станами і тим, що їм передувало, може бути двояким. В одних випадках попередній стан змінюється протилежним. Наприклад, висока напруга, працездатність, мобілізація всіх своїх фізичних і духовних сил, властиві працівнику аварійно-рятувального підрозділу МНС України в період ліквідації наслідків надзвичайної ситуації й порятунку потерпілих, змінюється на стан розслабленості, розрядки, коли аварійно-рятувальні роботи завершені. В інших обставинах між попереднім і наступним психічним станом є відношення не протилежності, а подібності. Більш того, попередній психічний стан фахівця може підсилювати дієвість його наступних станів.

Крім того, суб'єктивні показники самопочуття, активності й настрою часто відбивають мотивацію до того або іншого виду діяльності. Інакше кажучи, фахівець аварійно-рятувального підрозділу МНС України може на суб'єктивному, найчастіше ще не усвідомленому рівні, сигналізувати через зниження показників психоемоційного стану про зниження мотивації до діяльності.



Психічні стани фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України можуть зазнавати істотних змін і у зв'язку із впливом на організм професійних завдань, що різко змінюються при їх виконанні, кліматичних або специфічних для діяльності умов (стрес-фактори пожежі, землетрусу, аварії, надлишок або недолік інформації, загибель людей, кліматичні умови тощо).

В екстремальній ситуації у рятувальників може виникнути страх — афективний психічний стан, що викликається надзвичайно сильними, небезпечними для життя зовнішніми подразниками. Такі негативні стани можуть порушити психічну стійкість, викликати негативні прояви, послабити його працездатність. За ступенем інтенсивності й глибини переживань страх переживається у вигляді занепокоєння, хвилювання, тривоги й переляку, остраху й жаху. Стан жаху проявляється в астенічній і стеничній формах. У першому випадку під впливом небезпеки людина ціпеніє і стає нездатною до руху й дій; стенична реакція характеризується, навпаки, різким руховим порушенням, метушливістю, прагненням втекти від загрози життю, без здатності враховувати особливості ситуації. Цей стан дезорієнтує особистість, викликає у неї глибоке потрясіння.

Однією із глибоких патологічних форм страху є психологічний шок — тимчасова втрата всякої здатності психічної діяльності у людей, не підготовлених у психологічному відношенні до екстремальних умов.

Страх може викликати паніку (груповий стан) — гнітючий афект, що розвивається раптово при несподіваному враженні загрозливого характеру й швидко поширюється шляхом психічного впливу на багатьох осіб. Паніка охоплює, подібно епідемії, майже раптово цілу масу людей, заражає їх почуттям неминучої небезпеки.

У представників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України паніка, як правило, не зустрічається, однак найчастіше вони її спостерігають у реальних умовах під час дій постраждалого населення (пожежа, землетрус, аварія й т. п.).

Таким чином, в усьому різноманітті екстремальних ситуацій службової діяльності на психіку і поведінку персоналу МНС України впливатимуть певні стрес-фактори, причини розвитку яких можливо умовно розділити на дві групи: зовнішні і внутрішні.

**Зовнішні:**

- психологічний вплив наслідків надзвичайної ситуації;
- рішучість і темп проведення службових дій;
- інтенсивність і новизна застосування спеціальної техніки;
- нестандартність засобів і прийомів дій при виконанні покладених завдань;
- загибель або поранення персоналу МНС і цивільного населення;
- характер дій особового складу та підрозділів МНС України;

- укомплектованість і якісний склад підрозділу, його злагодженість, ступінь управління і стиль діяльності офіційних і неофіційних лідерів;
- безперервність, тривалість і динаміка виконання службового завдання;
- руйнація цивільних об'єктів;
- природно — географічні і кліматичні особливості місцевості;
- час року і доби.

**Внутрішні:**

- раптовість, несподіванка (нетривала за часом зміна службової обстановки, виникнення якої працівники не припускали);
- погроза (чекання можливих негативних наслідків службової обстановки);
- небезпека (усвідомлення реальної можливості негативного впливу конкретних елементів службової діяльності на життя і здоров'я персоналу МНС);
- новизна, незвичайність (визначення особовим складом невідомих компонентів службової діяльності);
- невизначеність (включає повну відсутність, нестачу або суперечливість інформації про сформовану обстановку);
- надлишок інформації (обсяг інформації перевищує можливості аналізу й узагальнення);
- дефіцит часу (на аналіз, оцінку обстановки ухвалення рішення і проведення конкретних дій);
- відповідальність (за виконання наказу, прийняття рішення і самостійні дії при виконанні службових завдань);
- усвідомлення персоналом МНС особливого характеру і результатів службової діяльності;
- тривале перенесення позбавлень, труднощів і дискомфорту (відсутність звичних умов для життя і діяльності протягом великого проміжку часу).

**Висновки.** Поняття "психічний стан" з моменту його появи зазнало значних змін, пов'язаних як із розширенням сфери його застосування, так і великою мірою з фундаментальним вивченням різноманітних аспектів цієї категорії — причинності, регуляції, детермінації, прояву.

Психічні стани – це особлива психологічна категорія, яка об'єднує велику групу життєвих явищ, цілісна характеристика психічної діяльності за певний період часу, що показує своєрідність протікання психічних процесів залежно від відображення речей і явищ дійсності та психічних властивостей особистості.

Психічний стан є частиною (компонентом) функціонального стану організму фахівця аварійно-рятувального підрозділу МНС України, що може зазнавати істотних змін у зв'язку з впливом на організм професійної діяльності в умовах дії стрес-факторів екстремальної ситуації (пожежа, землетрус, аварія, загибель людей тощо).

### ЛІТЕРАТУРА

1. Алексеева Е. М. Психология психических состояний: Сборник статей. Вып. 4 / ред. проф. А. О. Прохорова / Е. М. Алексеева, А. О. Прохоров. – Казань: Центр инновационных технологий, 2002. – С. 131–144.
2. Екстремальна психологія: [підручник / заг. ред. проф. О. В. Тімченка]. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.
3. Миронець С. М. Актуальні проблеми психологічного забезпечення аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / С. М. Миронець // Надзвичайна ситуація. – 2003. – № 1. – С.38–40.
4. Миронець С. М. Вплив стресогенних чинників на працездатність рятувальників під час ліквідації надзвичайних ситуацій в екстремальних умовах / С. М. Миронець // Зб. наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 6. – К.: КиМУ, 2005. – С. 84–89.
5. Миронець С. М. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / С. М. Миронець // Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. Психологічні науки. Випуск 1. – К.: Правові джерела, 2002. – С. 228.
6. Миронець С. М. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: [монографія] / С. М. Миронець, О. В. Тімченко. – К.: ТОВ "Август Трейд", 2008. – 249 с.
7. Прохоров А. О. Психология психических состояний / А. О. Прохоров. – Казань: Изд-во "Центр инновационных технологий", 2002. – С. 6–25.
8. Психология состояний. [хрестоматія / составители Т. Н. Васильева, Г. Ш. Габдрева, А. О. Прохоров]. — М.: ПЕР СЭ; СПб.: Речь, 2004. – 608 с.
9. Собченко О. М. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах: дис. канд. психол. наук: 19.00.09 / Донецький ін-т післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників АПН України / Олександр Михайлович Собченко. — Донецьк, 2006. — 331с.
10. Тимченко А. В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. / А. В. Тимченко. – Харьков, 1997. – 184 с.

УДК 159.95

*Кравченко О. В., к. психол. н., доцент кафедри військового навчання та виховання Академії внутрішніх військ України*

## **ОСНОВНІ СТРАТЕГІЇ РЕГУЛЯЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ, КОРЕКЦІЯ СТРЕСОВИХ СТАНІВ**

У статті розглянуті, в першу чергу, персональні стратегії подолання професійного стресу, який впливає на співробітників ОВС під час виконання ними своїх професійних обов'язків, можливості впливів, що психокоректують, з метою підвищення ефективності діяльності і надання невідкладній психологічній допомозі тим, хто її потребує.

*Ключові слова:* стрес, екстремальні умови діяльності, психокорекція, саморегуляція, посттравматичні стресові розлади.

В статье рассмотрены, в первую очередь, персональные стратегии преодоления профессионального стресса, который влияет на сотрудников ОВД во время выполнения ими своих профессиональных обязанностей, возможности психокорректирующих влияний с целью повышения эффективности деятельности и предоставления неотложной психологической помощи тем, кто в ней нуждается.

*Ключевые слова:* стресс, экстремальные условия деятельности, психокоррекция, саморегуляция, посттравматические стрессовые расстройства.

**Постановка проблеми.** У діяльності ОВС рано або пізно виникає момент, коли хто-небудь із працівників опиняється в таких умовах, за яких здійснення фахових обов'язків, по-перше, надзвичайно ускладнено високими ступенями фізичної небезпеки; по-друге, цілком залежить від спроможностей і навичок вибрати оптимальну лінію поведінки і домогтися спеціальної мети в критичних (небезпечних, стресогенних) умовах оперативної службової діяльності.

Екстремальні умови діяльності, з якими нерідко приходиться зіштовхуватися особовому складу органів внутрішніх справ, із психологічної точки зору характеризуються сильним посттравмуючим впливом подій і обставин на психіку людини.

Цей вплив може бути:

— могутнім і однократним (застосування зброї, затримка озброєного злочинця);

— інтенсивним і багаторазовим, потребуючим періоду адаптації до постійно діючих джерел стресу (несення служби при надзвичайних обставинах).

Незважаючи на специфіку кожного виду правоохоронної діяльності, основними психологічними детермінантами, що зумовлюють високу напруженість роботи працівника ОВС, є:

1) тривале перебування на службі, що виражається в ненормованому робочому дні;

2) значні емоційні навантаження, пов'язані з високою відповідальністю за результати виконуваної діяльності, ступенем ризику для власного життя і відповідальністю за безпеку інших людей;

3) часті стресові ситуації, підґрунтям яких є:

- психосоціальний вплив кримінальної субкультури;
- ступінь відповідності професійної діяльності працівника його здібностям, пристрастям і упередженням щодо робочого середовища;
- недостатня „включеність” у роботу і слабка організаційна підтримка, що виявляється у неадекватному для конкретної ситуації стилі керівництва і відсутності умов для професійного зростання;
- темп роботи, поспіх, трудовий конфлікт, непевність ролі, гіпертрофована підзвітність;
- варіативність завдання, ясність (плутаність), спірність і складність завдання;
- відсутність необхідних навичок, здібностей і рівня професійної активності для успішного його виконання.

Такі впливи провокують стресові стани в більшості працівників, причому нерідко зазначені стани переходять на рівень стресових розладів. Корекція нервово-психічних розладів у працівників ОВС, діяльності яких властивий професійно високий рівень емоційно-стресових навантажень, є актуальним завданням у системі ОВС.

Відомо, що екстремальні умови діяльності тісно пов'язані з виникненням надмірної емоційної напруги, що може приводити до різних форм психічної дезадаптації. У таких умовах виконується діяльність працівників ОВС, яка часто супроводжується несприятливим впливом фізичних і психологічних факторів, що викликають виражений фізіологічний і психоемоційний стрес.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Результати комплексних досліджень психологів показали, що такі фактори, як ненормований робочий день, постійний контакт із асоціальними особами, необхідність повної віддачі психічних і фізичних сил під час припинення злочинів знижують функціональні резерви організму, аж до їхнього повного виснаження [2]. Вплив цих і цілого ряду інших несприятливих факторів призводять до виникнення невротичних розладів, перешкоджає виконанню працівниками службових обов'язків, сприяє психосоматичним захворюванням, а також появі станів, іменованих терміном «стрес». Крайні значення стресу, виявившись у цих умовах, за надзвичайних обставин вимагають уже психологічної реабілітації особистості.

**Метою** даної роботи є вивчення негативного впливу стрес-факторів на ефективність діяльності та стан здоров'я співробітників ОВС та психокорекція стресових станів.

**Виклад основного матеріалу.** Досвід роботи в надзвичайних ситуаціях оперативно-службової діяльності свідчить, що корекції піддаються: *сис-*

*тема настанов і мотивів; психічні стани окремих працівників міліції; стан психічного здоров'я людей; стосунки між персоналом ОВС тощо.*

Корекція здійснюється за двома напрямками:

- оптимізації зовнішніх умов діяльності (попередження і нейтралізація психологічного впливу кримінальної субкультури на особовий склад; оптимізація середовища проживання; раціоналізація режиму діяльності і т. п.);
- психологічної допомоги працівникам міліції у подоланні психотравмуючих чинників ризиконебезпечної обстановки (психологічна підтримка і реабілітація) [2].

Оптимізація зовнішніх умов виконання ризиконебезпечних завдань оперативно-службової діяльності здійснюється здебільшого методами організаторської, інформаційно-виховної, соціально-правової роботи. Завдання психологічної роботи тут бачиться в наданні об'єктивного зворотного зв'язку ефективності вживаних у цьому напрямку заходів, характері їхнього впливу на психічні стани, мотивацію і підпорядкування персоналу ОВС органам управління. У залежності від вхідних умов і психологічних параметрів діяльності, окремі з перерахованих елементів можуть не затребуватися і, отже, пропускатися в роботі.

Реалізація кожного елементу психологічної роботи здійснюється шляхом тієї або іншої техніки – сукупності об'єднаних єдиним задумом, взаємоузгоджених методів і засобів.

Досвід свідчить, що як би добре не був підготовлений персонал ОВС, яким би вмілим не було керівництво їхніми діями, працівники міліції нерідко не витримують тих психологічних навантажень, яким піддаються в надзвичайних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Масштаби втрат унаслідок дії психотравмуючих чинників надзвичайних ситуацій та особливих умов діяльності величезні і часом можуть перевищувати обсяг фізичних втрат [1].

По суті, весь персонал ОВС, що піддається впливу стрес-чинників ризиконебезпечної ситуації, потребує психологічної допомоги. Психологічна допомога (самодопомога) – це комплекс психологічних, організаційних, медичних заходів, спрямованих на забезпечення успішного подолання персоналом ОВС психотравмуючих обставин надзвичайної ситуації, збереження боєздатності і попередження розвитку у них посттравматичних стресових розладів. Психологічна допомога включає в себе психологічну підтримку і психологічну реабілітацію.

Психологічна підтримка спрямовується на актуалізацію наявних і створення додаткових психологічних ресурсів, що забезпечують активні дії персоналу ОВС у надзвичайних ситуаціях оперативно-службової діяльності. Психологічна підтримка надається в профілактичному плані з метою попередження розвитку негативних психічних явищ усім працівникам міліції, а

як засіб психологічної корекції застосовується по відношенню до осіб із симптомами непатологічних і патологічних психогенних реакцій.

Досвід роботи з персоналом ОВС, що піддається стресу в умовах ризиконебезпечної ситуації, дозволяє виділити основні способи психологічної підтримки: комунікативні, організаційні, аутогенні.

*Комунікативні способи психологічної підтримки:*

— вербальні (словесні, мовні) – доведення до персоналу ОВС мобілізуючої інформації: переконання типу „Ми справились і не з такими завданнями, впораємося і з цим”; навіювання типу „Ти впораєшся з цим”; підкріплення типу „Молодець!”, „Орел!”; психологічне зараження настроєм типу „Мужики ми чи ні?”; жарти; накази; загрози та ін..;

— візуальні – контакт очима, схвальна пантоміміка тощо;

— тактильні – дотики, обіймання, потискання руки, поплескування по плечу, „стенання” і т.ін.;

— емоційні – знаходження поруч в тяжку хвилину, співчуття, дружня посмішка тощо;

— діяльнісні – особистий приклад активних і рішучих дій, підтримка діями й вогнем, пригощання сигаретою, водою і т. п.

*Організаційні способи психологічної підтримки:*

— припинення або послаблення інтенсивності дії психотравмуючих чинників надзвичайної ситуації (виведення працівника міліції в безпечне місце; ліквідація або блокування джерел травматизації і т. п.);

— попередження контактів персоналу ОВС з особами, які піддалися деморалізації;

— тверде управління діями підлеглих, порушення чітких завдань на продовження оперативно-службових дій типу „Іванов! Злочинці праворуч, за палаючим автобусом. Знищити!”, або „Іванов! Подивися на Петрова. Він робить правильно. Роби як Петров!”;

— організація доцільного чергування напруженої діяльності, відпочинку, сну, вчасного прийому їжі і т. п. [2].

Під *психологічною саморегуляцією* розуміється вплив людини на свою психіку для цілеспрямованої регуляції діяльності організму, його реакцій, процесів і станів. Протягом багатьох сторіч люди шукають ефективні способи впливу на самих себе. Хорошу школу психічної саморегуляції проходили воїни древньої Спарти, у деяких індійських племенах Північної Америки. Унікальна система володіння собою відпрацьована в навчанні йогів. Особливо цінний у цьому відношенні досвід накопичений в школах бойових мистецтв Сходу. Сьогодні відомі кілька шляхів, за допомогою яких людина здатна ефективно керувати собою. Серед них часто застосовуваними на практиці є: регуляція дихання і тонуусу кісткових м'язів, створення представлень і почуттєвих образів, використання програмуючої і регулюючої ролі слова, вплив на біологічні активні точки організму, «якоріння» (рефлектор-

не закріплення). Дані прийоми розроблені психологами різних країн і наукових традицій, практиками бойових мистецтв, медиками.

У діяльності фахівця-правоохоронця за допомогою методів психічної саморегуляції можна вирішувати наступні завдання:

- профілактика несприятливих психічних станів;
- своєчасна розрядка надмірної емоційної напруженості, стресових реакцій;
- екстрена мобілізація вольових ресурсів, створення станів високої працездатності;
- зниження інтенсивності больових відчуттів, що виникають при одержанні травм, прояві больових симптомів.

Прийоми емоційної саморегуляції, які працівник ОВС може використовувати самостійно (часто в процесі діяльності), повинні відповідати деяким умовам:

- бути ефективними, сприяти підвищенню працездатності;
- бути простими у виконанні;
- бути компактними у часі.

Для ефективного оволодіння цими прийомами необхідні цілеспрямовані заняття під керівництвом психолога.

Психічну саморегуляцію називають психічною гімнастикою, тому що в її процесі можна настроювати себе на оптимістичний лад, учитися «аутогенній нейтралізації» негативних емоцій, стресових станів.

*Аутогенні способи психологічної підтримки (самодопомога)* при їхньому якісному засвоєнні є найбільш ефективним засобом регулювання психічної діяльності. Надзвичайна ситуація пред'являє до методів психічного саморегулювання жорсткі вимоги. По-перше, вони повинні бути ефективними, тобто за короткий термін (3-5 хв.) давати відчутний результат. По-друге, вони не повинні мати побічних ефектів (млявість, розслабленість, зниження уваги або, навпаки, підвищення психічної напруги). На думку багатьох дослідників, таким вимогам відповідають способи саморегулювання, побудовані на основі дій механізмів взаємозв'язку типів дихання, тону скелетних м'язів і станів нервової та психічної системи людини.

Так, відомо, що нервові імпульси з дихальних центрів головного мозку розповсюджуються на його кору і змінюють її тонус. При цьому тип дихання з коротким і енергійним вдихом та повільним видихом викликає зниження тону центральної нервової системи, зумовлює зняття емоційної напруги. Повільний вдих і різкий видих тонізують нервову систему, підвищують активність її функціонування. Таким чином, щоб у стресогенній ситуації набути спокою, зняти надмірну або неактуальну психічну напруженість, необхідно виконати 8-10 коротких вдихів (використовуючи рухи нижньої частини живота) і повільних тривалих видихів.



Навпаки, для того, щоб максимально мобілізуватися, побороти сумнів у своїх силах, подолати „мандраж”, необхідно виконати 8-10 дихальних процедур з повільним, тривалим вдихом і різким, енергійним видихом. З цією ж метою використовують прийоми зміни тонуусу скелетних м'язів. Скелетна мускулатура є одним з найсильніших джерел стимуляції мозку. Мускульна імпульсація здатна в широких межах змінити його тонус. Доведено, що довільна напруга м'язів сприяє підвищенню і підтриманню психічної активності, гальмуванню небажаних реакцій на діючий або очікуваний стимул. Для зняття надмірної або непотрібної в даний момент психічної активності, навпаки, необхідне мускульне розслаблення (релаксація).

У ризиконебезпечній обстановці стресові переживання безпосередньо пов'язані з напругою якогось м'яза або групи м'язів. Тому для „розрядки” негативних переживань (страху, невпевненості у собі, неспокою і т.ін.) необхідно виконати вправу типу „релаксація”. Вона виконується в три етапи. На першому етапі, помітивши негативні зміни у своєму стані (тривога, підвищена чутливість до зовнішніх впливів, роздратованість, сухість у роті, скутість, неспроможність зосередитися на чомусь і т. п.), потрібно знайти ту групу м'язів, що в даний момент найбільш напружена. На другому етапі необхідно відчувати, як безпосередньо пов'язані між собою погане самопочуття і напруга у м'язах. На третьому етапі вимагається вольовим зусиллям розслабити напружені м'язи. Для цього можна уявити, що вони стають тістоподібними, млявими. Як правило, поліпшення психічного стану відбувається практично миттєво.

Розрядці негативних емоційних станів і підтриманню бадьорого настрою допоможе вправа „Розслаблення за контрастом”. Тут релаксація досягається через напругу. Потрібно напружити, наприклад, кисті рук, а після цього максимально їх розслабити і т. п. разом з розслабленням повинно прийти і відчуття звільнення від напруги, що потрібно всіляко посилювати. З метою зняття гострої і хронічної втоми очей у персоналу ОВС, чия діяльність припускає інтенсивну експлуатацію зорового аналізатора (водії, снайпери, спостерігачі та ін.), необхідно виконати вправу „Зіркість”. Для цього потрібно ввести в здійснювану діяльність коротку (1-2 хв.) перерву для виконання простих рухових процедур для очей: подивитися праворуч, ліворуч, вниз, вгору, зробити декілька одночасних рухів очима і головою в протилежні боки.

З метою зниження інтенсивності больових відчуттів при травмах, пораненнях, ударах тощо рекомендується вправа „Видихання болю”. Знаходячись у будь-якому положенні, розслабитися, встановити рівне дихання. Після цього, роблячи вдих, уявити, що в грудях формується хмара цілющих життєвих сил, наприклад, сіро-блакитного кольору. Далі уявити болючу ділянку, „побачити” хворий орган, що є коричнево-чорного кольору. Після чого, роблячи повільний видих, направити цілющу хмару на хворий орган,

спостерігаючи, як вона огортає болючу ділянку, вириває шматки болю і викидає з тіла. Вправа повторюється до тих пір, доки вона не „вичистить” болювий орган і останній не набуде природного кольору.

У випадку більш важких психічних розладів (вираженого невротичного або психотичного характеру) виникає необхідність у проведенні заходів психологічної реабілітації.

Специфічність проблеми професійного стресу і виникаючих на її основі посттравматичних стресових розладів полягає в тому, що проявам ПТСР властиві відстрочені за часом реакції, а, отже, робота з постраждалими не буде носити характер одноразового акту, а потребує створення єдиної системи медико-соціально-психологічної реабілітації в масштабах держави [7].

Внаслідок обумовленості стресу багатьма різноманітними організаційними і особистісними чинниками, його повне усунення з професійного середовища малоімовірно. Проте професійний стрес може і повинний бути керованим.

На сьогодні розроблена досить велика кількість різноманітних методів для боротьби зі стресом, які, в основному, розділяються на дві категорії: *персональні стратегії*, що можуть бути застосовані персоналом ОВС щодо їхньої власної поведінки, й *організаційні стратегії*, методичне забезпечення яких спрямовано на мінімізацію напруги професійного середовища.

Розглянемо, насамперед, персональні стратегії подолання професійного стресу, тому що подібні методи і прийоми спроможні допомогти практично кожному правоохоронцю.

Існує припущення, що фізичні вправи і система збалансованого харчування – два чинники, що покращують фізичне здоров'я та можуть сприяти успішній боротьбі зі стресом. Непряме підтвердження цього припущення обумовлено тим фактом, що воно фізично пристосовує людей, роблячи менш ймовірним розвиток деяких хвороб (наприклад, серцево-судинних захворювань), ніж в осіб, фізично менше пристосованих. При сутичці зі стресом фізична підготовленість може служити „буфером”, що пом'якшує негативну дію стресорів.

Крім того, популярні такі індивідуальні методи зняття напруги, як аутотренінг, методика загального розслаблення і відпочинку. За допомогою подібних прийомів працівник міліції вчиться знижувати нервово-емоційну напругу, підвищену дратівливість, що виникає в процесі робочого дня, покращувати якість відпочинку, що, безсумнівно, позитивно позначається на загальному здоров'ї, працездатності, продуктивності оперативно-службової діяльності.

Протягом останніх років одержали велике поширення психологічні стратегії боротьби зі стресом. Деякі дослідники вважають, що особи, які володіють близькими приятельськими зв'язками з колегами, часто більш

успішно справляються з професійним стресом у разі його виникнення, чим ті співробітники, які відчувають брак такої підтримки. Очевидно, це пов'язано з тим, що правоохоронці, які володіють подібними близькими зв'язками з колегами, впевнені в одержанні підтримки з боку товаришів по службі. Отже, вони виявляють тенденцію сприймати велику кількість професійних ситуацій як меншу загрозу своїм інтересам, ніж це було б в іншому випадку [7].

Одна з найбільш простих і діючих технік боротьби з професійним стресом — планування майбутнього. У багатьох випадках правоохоронці піддають себе непотрібному стресу внаслідок недотримання цього основного правила. Якщо замість цього вони планують, які нові ситуації могли б відбутися і які екстрені заходи можуть бути використані в майбутньому, то вони можуть підготуватися до непередбачених обставин. Можливість прокувати виникнення нових стресорів може різко зменшити їхній негативний вплив на власне здоров'я.

Дослідники вважають, що уникнути такого поширеного явища, як невроз, невротична реакція можна, якщо сформувати у працівника міліції установки й уміння виходити зі стресових ситуацій з мінімальними втратами. З цією метою дослідники пропонують використовувати наступні психологічні техніки боротьби з професійним стресом.

*Динамічність установок.* Працівник міліції з великим набором гнучких установок і достатньо великим числом різних цілей, який володіє спроможністю їх замінити у випадку невдач, захищений краще від можливості виникнення стресової реакції, ніж людина, яка однозначно орієнтована на досягнення цього і тільки цього результату. Необхідно вміти знизити цінність втрати до терпимого.

*Об'єктивація стресорів.* Суть цього методу полягає в умінні персоналу ОВС відрізнити невдачу від катастрофи, окремий промах від краху всіх життєвих планів і т. п. Інакше кажучи, це спроможність об'єктивно оцінювати те, що в першому своєму вираженні частіше всього уявляється катастрофічним або трагічним.

*Дискретне спілкування.* Існує міра часу спілкування, вихід за межі якої може призвести не тільки до втрати конструктивного змісту, але й до конфліктів, і, як наслідок, – до стресових ситуацій.

Науковці пропонують ще декілька перевірених практикою прийомів посилення стресостійкості:

- гуманізація конфлікту;
- прийом нарощування антистресорних можливостей;
- уміння виходити „за проблему”;
- принцип задоволення необхідним;
- метод аналогій, що підбадьорюють;
- принцип позитивного ставлення;

- створення оптимістичного фону для діяльності;
- контроль психофізіологічних змін, що не усвідомлюються;
- прогнозування виникнення стресових ситуацій;
- створення системи „непотоплюваності”;
- установка на спокійне сприйняття неминучого;
- принцип „заощадження” емоцій;
- фізіологічно здоровий сон [7].

Існує набір соціально-психологічних механізмів зниження напруженості, який пов’язаний з використанням прийомів „відходу” від напруженості шляхом „зниження” громадської і суб’єктивної значущості, значення ситуації. Найбільш часто ці прийоми використовуються у разі необхідності діяти у далеких для людини за її соціальною культурою умовах (наприклад, під час служби у складі Цивільної поліції ООН). До даного типу поведінки відносяться процеси „одомашнювання”, „обживання” чужого даному співробітнику способу і сфери його професійної діяльності. Подібні приклади включають і професійно необразливі деформації робочого місця або його „прикрашення”.

Ще одна ефективна поведінкова стратегія під час сутички з професійним стресом – відпустка, хобі або будь-які інші приємні заняття. У той час, як подібні заходи можуть показатися спрощеними, ряд свідчень переконує, що вони дуже корисні. Результати досліджень вказують на те, що приємне проведення часу може підвищити спроможність справитися навіть з інтенсивним професійним стресом.

Додаткова стратегія боротьби з професійним стресом – це розслаблення. Релаксаційний тренінг містить у собі прийоми, що стимулюють глибоке розслаблення мускулатури. Таке розслаблення знижує тиск крові, нормалізує пульс і роботу інших тілесних функцій. Таким чином, використовуючи цю техніку в особливо напружений або неспокійний період, працівники правоохоронних органів можуть значно знизити вплив стресу на їхнє фізичне самопочуття.

Основне правило подолання професійного стресу полягає в умінні персоналу ОВС переборювати прикrostі, не ставитися до них пасивно, одночасно не впадати в озлобленість, обвинувачення інших і не накопичувати приклади кривди долі. Реакція на стрес повинна бути осмисленою і зваженою. Не можна піддаватися першому емоційному імпульсу; слід бути витриманим і холонокровним, дивитися на навколишній світ реалістично, а також реалістично діяти.

Крім того, працівникам правоохоронних органів бажано використовувати різноманітні методи боротьби зі стресом і зняття психічної напруженості. Насамперед, варто назвати *метод обов’язкового аналізу виниклої ситуації*, що припускає виділення чинників, які викликали професійний стрес, і ухвалення рішення про способи його подолання.

Заслуговує на увагу *метод „відключення”*, що рекомендує тимчасове усунення від складних, стресогенних проблем, перенесення уваги на відпочинок, хобі, інтереси, заняття фізичними вправами і т. п.

Відключення (відволікання) складається в умінні думати про що завгодно, крім емоціогенних обставин. Відключення потребує вольових зусиль, за допомогою яких людина намагається зосередити увагу на представленні сторонніх об'єктів і ситуацій. Відволікання використовувалося й у російських лікувальних заговорах як спосіб усунення негативних емоцій.

Переключення зв'язане зі спрямованістю свідомості на яку-небудь цікаву справу (читання захоплюючої книги, перегляд фільму і т. п.) або на ділову сторону майбутньої діяльності. Як відзначають фахівці, переключення уваги з болісних роздумів на ділову сторону навіть майбутньої діяльності, осмислення труднощів через їхній аналіз, уточнення інструкцій і завдань, уявне повторення майбутніх дій, зосередження уваги на технічних деталях завдання, тактичних прийомах, а не на значимості результату, дає кращий ефект, чим відволікання від майбутньої діяльності.

*Зниження значимості майбутньої діяльності або отриманого результату* здійснюється шляхом надання події меншої цінності або взагалі переоцінки значимості ситуації по типу «не дуже-то і хотілося», «головне в житті не це, не варто відноситися до того, що сталося, як до катастрофи», «невдачі вже були, і тепер я відношуся до них по-іншому» і т. д.[7].

У когнітивній психології розроблена концепція функціональної ролі контрфактичного мислення. Контрфактами називаються представлення про альтернативному реальності результаті події. Це мислення умовним способом за типом «як би..., то...» (працівник ОВС повинний відбудувати для себе сценарій, по якому нинішній стан сприймається як відносно гарний, тому що могло бути і гірше).

Зняти в себе емоційну напругу допомагають наступні способи:

- одержання додаткової інформації, що знімає невизначеність ситуації;
- розробка запасної відступної стратегії досягнення мети на випадок невдачі (наприклад, якщо не буду призначений на цю посаду, то займу іншу).

При участі психолога працівник може освоїти такі прийоми когнітивної саморегуляції, як «дистанціювання», «конструктивний діалог», «раціональну перевірку», «переключення».

Дистанціювання припускає усвідомлення і зупинку емоційного процесу при малій його інтенсивності: «Стоп. Я переживаю звичну тривогу».

Далі впливає конструктивний діалог: «Тривога забарвлює світ у темні тони. Але світ різний». У процесі конструктивного діалогу наводяться аргументи як на користь випробовуваного почуття, так і на користь іншої позиції, що сприяє оптимістичному сприйняттю світу. Важливо, щоб при цьому людина проводила «раціональну перевірку» — оцінювала реальну імовірність поганого результату ситуації. Роль партнера в такому діалозі може

брати на себе психолог-консультант. Однак цей прийом повинен бути освоєний особистістю для самостійного виконання.

Прийом «переключення» описаний А. Адлером: людині пропонується розслабитися і звернути увагу на те, які образи і думки викликають неприємні почуття, а які приємні; після цього людині пропонують зробити «переключення», тобто прийняти рішення про те, чи хоче вона далі випробувати негативні почуття, чи може вона випробувати щось іще, більш позитивне. Оформляємо зміну емоційного стану уявним натисканням «кнопки».

Можна порекомендувати персоналу ОВС користуватися такими порадами:

— обідати за межами органу (підрозділу) внутрішніх справ, де він працює;

— під час обіду не вести розмови, що відносяться до професійної діяльності;

— постаратися в обідню перерву цілком відключитися від службових справ, не відповідати на телефонні дзвінки, провести невеличку фізичну розминку і т. п.;

— активно відпочивати у вільний час (використовувати активні форми відпочинку – заняття спортом, прогулянки в парку і т. п.);

— не зневажати на роботі гумором, тому що він знімає зайву психічну напругу.

**Висновки.** Таким чином, використовуючи прості прийоми і принципи, можна ефективно надавати першу допомогу постраждалим від стресових впливів працівникам ОВС та уникнути розвитку посттравматичних стресових розладів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка О. М. Діяльність органів внутрішніх справ у надзвичайних ситуаціях / О. М. Бандурка. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ 1993.
2. Бандурка О. М. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу ОВС України: науково-практич. посібник / О. М. Бандурка. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 319 с.
3. Китаев-Смык Л. А. Психология стресса / Л. А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1984. – 265 с.
4. Котенев И. О. Психологические реакции работников милиции в чрезвычайных обстоятельствах и постстрессовые состояния: предупреждение и психологическая коррекция / И. О. Котенев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996. – № 1 (3). – С. 66–74.
5. Тімченко О. В. Основні психічні стани, що знижують ефективність діяльності особового складу підрозділів особливого ризику / О. В. Тімченко // Вісник Харків. державного ун-ту. – Х., 2000. – № 472. – С. 134–136.

6. Тімченко О. В Синдром посттравматичних стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування: [монографія] / О. В. Тімченко. – Х., 2000.

7. Екстремальна психологія: [підручник / заг. ред. проф. О. В. Тімченка]. – К.: ТОВ «Август-Трейд», 2007. – 502 с.

## УДК 159.943

*Кулешов М. М., к. техн. н., доцент, професор кафедри управління та організації діяльності у сфері цивільного захисту НУЦЗУ;*

*Попов В. М., к. техн. н., проректор по роботі з персоналом НУЦЗУ*

### ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

У статті викладені підходи до оцінки діяльності керівника органу (підрозділи) МНС України на відповідних етапах його службової кар'єри. Визначені критерії оцінки і чинники успіху керівника.

*Ключові слова:* оцінка, якості, управлінські функції, керівник, результат, чинник, ефективність.

В статье изложены подходы к оценке деятельности руководителя органа (подразделения) МЧС Украины на соответствующих этапах его служебной карьеры. Определены критерии оценки и факторы успеха руководителя.

*Ключевые слова:* оценка, качества, управленческие функции, руководитель, результат, фактор, эффективность.

**Постановка проблеми.** Діяльність керівника органу або підрозділу МНС України пов'язана з прийняттям і реалізацією, відповідно до компетенції, управлінських рішень, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування очолюваної ним організації (структури).

Здійснення управлінських функцій потребує від керівника наявності професійних знань, умінь, організаторських здібностей та особистих якостей. Саме керівник несе персональну відповідальність за підсумки діяльності підпорядкованих структур та наслідки рішень, які він приймає. Прорахунки в роботі організації, низькі показники, невдачі, як правило, завжди ставлять під сумнів ефективність системи управління та пов'язуються з низьким рівнем впливу на негативні процеси з боку керівника. З іншого боку постає питання: як розпізнати успішного керівника, що є критерієм оцінки діяльності керівного складу? У цьому аспекті дуже важливим є об'єктивна оцінка діяльності керівника, його спроможності здійснювати управлінські функції.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Існує багато загальновідомих підходів до оцінки діяльності керівника [1-5]. Серед них більш чітко виділяються такі, як оцінка особистих якостей і оцінка за результатами діяльності. Найбільш дослідженим, на думку авторів, є підхід до оцінки особистих якостей керівника як на етапі відбору його на керівну посаду, так і під час виконання ним управлінських функцій. Зокрема, для керівника служби

цивільного захисту актуальним є наявність психологічних, моральних, ділових якостей, розумових здібностей, які характеризують його як лідера, вихователя. Доповнюється «портрет» керівника блоком якостей і вимог, які характеризують його як професіонала [1]. Підходи до оцінки за результатами діяльності орієнтовані в багатьох випадках на кінцеві результати роботи організації з урахуванням складності системи і рівня відповідальності керівника [4].

Разом з тим вони не враховують багато інших факторів і складових елементів, які треба мати на увазі при оцінці результатів діяльності керівника саме служби цивільного захисту.

**Виклад основного матеріалу.** Розглянемо фактори і складові елементи щодо визначення рівня відповідності керівника з точки зору його професійної діяльності у сфері цивільного захисту (ЦЗ). Підтверджуючи судження про важливість оцінки особистих якостей людини, яка обіймає керівну посаду, слід зазначити, що ця оцінка в більшій мірі має вирішальне значення при відборі кандидатів на посади керівників, тоді як оцінка за результатами діяльності важлива, насамперед, під час характеристики особи, яка вже обіймає керівну посаду. Тобто, перший підхід є необхідний для вирішення проблеми заміщення посад керівників нижчого рівня управління, а другий є важливим для підбору кандидатів на посади середнього і вищого рівнів управління з числа керівників нижчого рівня, а також для періодичної оцінки ефективності діяльності керівників усіх рівнів управління. Слід мати на увазі, що наявність у кандидата на керівну посаду необхідних особистісних якостей ще не може бути гарантією його успішної роботи керівником.

Критерієм спроможності керівника є в кінцевому рахунку саме результат його діяльності, який, до речі, може бути як позитивним, так і негативним.

Провідною ознакою оцінки результатів управлінської діяльності керівника є виконання організацією, яку він очолює, поставлених перед нею на належному рівні цільових завдань, тобто, у нашому випадку завдань з захисту населення і територій від надзвичайних подій і ситуацій [8] через створену ним ефективну систему та механізми протидії загрозам, результатом діяльності якої є, наприклад, зниження кількості пожеж, загибелі людей, збитків від надзвичайних ситуацій (НС), зменшення часу на реагування та ліквідації НС тощо. При цьому важливо виділити особистий внесок керівника в загальні кінцеві результати діяльності організації (підрозділу).

Слід пам'ятати, що вони можуть залежати не тільки від нього, але і від ситуації, характеру робіт тощо. Крім цього, слід брати до уваги способи і прийоми, за допомогою яких були досягнуті результати (вони можуть бути такими, які відрізняються від керівних і нормативних вимог).

Не всі оцінки, які базуються безпосередньо на самих фактах досягнення позитивних результатів, можуть бути підтвердженням (гарантією) постійної успішної діяльності, адже вони можуть пояснюватись сприятливим



збігом обставин, бути заслугою більш вищого керівництва тощо. Є такі керівники, які усі зусилля спрямовують на рішення поточних завдань, нехтуючи перспективами розвитку системи. З іншого боку, слід враховувати і те, що в окремих випадках наявність деяких негативних фактів може бути пояснена причинами, які лежать поза системою і на які керівник не має впливу.

Більш об'єктивну характеристику керівникові дає оцінка динаміки змін у професійній діяльності колективу (організації) за часовий період, не менший ніж 3-5 років, що унеможлиблює випадковий збіг обставин.

Крім цього, оцінюючи керівників, неможливо спиратися тільки на показники службової діяльності, які пов'язані з виконанням безпосередніх функцій органу або підрозділу.

Слід враховувати також показники, що характеризують стабільність колективу: якісний кадровий склад, соціально-психологічний клімат, рівень дисципліни, умови праці, побуту та ін.

Інколи при оцінці керівника виникають помилки, які можуть бути наслідком надмірного шанування його досвіду і минулим заслугам, особливо коли міра досвідченості визначається за строком служби.

Поняття "досвідчений керівник" і "керівник зі стажем" не можуть розглядатися як синоніми.

При оцінці керівника не слід забувати, що він повинен мати досвід в конкретній функціональній сфері діяльності, яка відрізняється від досвіду взагалі.

Найбільш достовірною і перспективною формою оцінки, за думкою багатьох дослідників, є комбінована оцінка якостей керівників і претендентів на керівні посади, яка поєднує в собі оцінку за показниками діяльності і оцінку особистих якостей.

Разом з тим, для кожного з підходів до оцінки керівників розробляється система оцінки, за значеннями яких приймаються рішення про призначення або просування його по службі. Під час розробки системи оцінок слід враховувати ряд факторів, що відображають місце, сферу діяльності і функції керівника. Одним із факторів, які впливають на систему оцінки керівників, є рівень складності об'єкта управління, який визначає складність управлінської діяльності. Наступним – є рівень відповідальності за результати діяльності органів і підрозділів МНС, що залежить від попереднього фактора та типу підрозділу, який очолює керівник (лінійний, функціональний). Не менш важливим є також фактор, який характеризується наявністю необхідних поведінкових і особистісних компетенцій та комунікативних навичок, а також відповідним рівнем культури [5].

Слід мати на увазі те, що дуже часто оцінка результатів діяльності дається не за головним, а за допоміжним аспектом у ставленні до професійної діяльності [2; 3].

Виявлено, що люди комунікативні, приємної зовнішності одержують вищу оцінку, ніж заслуговують. У цьому випадку комунікативність, зовнішність, вміння знаходити контакт з людьми виявляються більш значущими, ніж професійно важливі риси працівника.

Оцінювання за допоміжну діяльність та перенесення цієї оцінки на всю систему вмінь і навичок відбувається й під час оцінювання діяльності керівника. В цьому випадку діяльність керівника оцінюють за такими критеріями:

- вміння отримати фонди, ресурси, матеріали, інвестиції;
- вміння забезпечити проведення масштабної наради, конференції, зустріти гостей;
- вміння налагодити контакти з потрібними людьми; знання у спеціальній вузькій сфері, які оцінюють як базові для вирішення всіх управлінських проблем, тощо;
- ореол, створений заслугами у минулому (промахи оцінюються як випадковість);
- симпатії керівництва вищої ланки, які склались на підставі особистих спостережень за діяльністю підлеглого;
- на підставі життєвої позиції — «не виносити сміття з хати».

Деякі із зазначених сторін роботи та поведінки не належать до тих, що забезпечують основну діяльність. Незважаючи на це, їх дуже часто зараховують до головних оцінюваних параметрів. У разі негативного оцінювання професійних якостей вони підвищують оцінку діяльності в цілому, що не є правильним підходом.

Отже, для того, щоб оцінка спонукала до діяльності, а зміст її був зрозумілий, оцінювати потрібно у першу чергу за основним змістом діяльності і за тими її аспектами, які безпосередньо пов'язані з професійною кваліфікацією.

Зміщення акцентів оцінювання на професійно другорядні ознаки відбувається внаслідок нечіткого визначення функцій спеціаліста або керівника. Навіть якщо ми звертаємося до посадових інструкцій, то в них зазвичай немає формулювань на зразок «головні обов'язки». Тож складається враження про рівнозначність усіх функцій, які виконує керівник. Психологічна причина такого зміщення акцентів оцінювання — відсутність системного, ієрархічно сконструйованого образу посадової діяльності, який можна було б забезпечити шляхом поділу їх на головні та другорядні.

Іншу причину зміщення акцентів, на думку А. Філіпова [7], можна поєднати з чинниками ситуативного характеру, коли результат діяльності оцінюється не об'єктивно, не у зв'язку з головними її завданнями і цілями, а відповідно до ситуацій, які створилися. Наприклад, щоб оцінити діяльність двох працівників з однотипними недоліками в роботі, для позитивної оцінки

вибирають одного з працівників на основі яких-небудь нюансів, наприклад, не вживає спиртних напоїв; тоді його діяльність оцінюється як позитивна. Також можуть виникати й такі ситуації, коли причини недоліків у роботі пояснюють об'єктивними умовами, а не особистими якостями керівника (які він повинен був виявити).

Крім того, причинами зміщення акцентів можуть бути і суб'єктивні особливості осіб, які оцінюють (компетентність, ціннісні орієнтації, установки на іншу людину, емоційний стан й інші психологічні причини).

За головними параметрами діяльності оцінка може бути комплексною, локальною, пролонгованою та експресивною.

Комплексна оцінка стосується діяльності в цілому, всього обсягу її функцій. Це найскладніший і найвідповідальніший вид оцінювання. Найбільша психологічна складність такого оцінювання полягає в одержанні загального враження про діяльність. Комплексна оцінка здебільшого формується на підставі дослідження окремих функцій, які виконує керівник. На стадії формування комплексної оцінки можуть виявлятися такі тенденції:

- під час оцінювання дій і вчинків важливе значення надається особистому досвіду працівника;
- оцінювання на основі часткового реконструювання ситуації, в якій відбувалася діяльність;
- оцінювання елементів минулої діяльності на основі сучасних стандартів;
- оцінювання особистісних властивостей, які викликають симпатію чи антипатію до людини, а не за результатами діяльності.

Як видно, всі ці особливості оцінки — наслідок психології тих, хто оцінює.

Отже, комплексне оцінювання управлінської праці значною мірою залежить від знання власних індивідуальних особливостей, уміння управляти власними процесами пізнання і ставленнями того, хто оцінює.

Локальне оцінювання відрізняється від комплексного тим, що його виконують на підставі результатів виконання якої-небудь однієї функції або навіть її частини. Таке оцінювання досить часто обмежується констатацією факту виконання чи невиконання функції (але констатація факту ще не означає з'ясування причин, наприклад, невиконання).

Локальна оцінка тільки в тому випадку буде дієвою, якщо будуть з'ясовані причини, які зумовлюють той чи інший факт. Ці причини повинні бути введені в оціночні аспекти діяльності, оскільки саме вони найбільш суттєві. У цьому полягає відмінність формального та неформального підходів до аналізу роботи.

Комплексна і локальна оцінки можуть бути пролонгованими та експресивними. Пролонгована оцінка здійснюється на підставі вивчення всього періоду трудової діяльності. У цьому випадку аналізують минулу діяльність

у формі окремих документів або думок, вражень тощо. Чим триваліший оцінюваний період, тим більша значимість цих джерел. У результаті може бути так, що оцінювана діяльність насправді уже не подібна до теперішньої діяльності. Досить часто так відбувається під час оцінювання працівників, які зайняли посаду три-чотири роки тому. Найбільші зміни їхньої діяльності простежуються здебільшого за останні рік-два (звичайно, ці зміни можуть бути як позитивні, так і негативні). Найправильнішою буде пролонгована оцінка, яка ґрунтується однаковою мірою на оцінці минулої і теперішньої діяльності. Найпродуктивніший підхід у процесі пролонгованого оцінювання полягає в проєкції минулої діяльності на теперішню, визначення тих компонентів, які збігаються, і тих, які відрізняються. Отже, точки збігу і будуть тим інформативним матеріалом, на підставі якого можна зробити висновки про стабільність чи динамічність характеристик діяльності.

Експресивне оцінювання, навпаки, належить лише до теперішньої діяльності. Аналіз так званої живої діяльності зумовлює дещо інші психологічні труднощі, пов'язані з переборенням ефектів безпосереднього спостереження, а інколи і залученням у діяльність. На таке оцінювання великий вплив має емоційне забарвлення взаємин.

Внаслідок цього вони можуть виявлятися у вигляді категоричних суджень і упередженого аналізу.

Усунути вплив емоційного тиску здатний передусім комбінований підхід та колективні форми оцінювання.

Серед чинників, які визначають відповідність оцінок дійсному стану справ і ефективність впливу оцінки на професійний розвиток особистості, значне місце посідає систематичність вивчення та оцінювання особистості. Оцінювання повинно відбуватися регулярно. Нерегулярність оцінювання здебільшого негативно позначається і на діяльності, і на настрої працівників. Форми оцінювання досить різноманітні: на нарадах і зборах, перевірка роботи іншими органами, психологічні методи оцінювання (експертне оцінювання, спостереження).

Відповідно до наведеного, можна виділити такі фактори успіху керівника, як професійні, управлінські і особистісні, на основі яких можливо:

- розробити систему оцінок ефективності і результативності діяльності керівника;
- побудувати профіль необхідних компетенцій;
- провести оцінку кадрового потенціалу;
- сформувати резерв на висунення;
- провести оцінку відповідності займаній посаді;
- визначити потребу в підготовці керівників і складу резерву.

Загально визнаною організаційною формою забезпечення комбінованої оцінки керівників є атестація, яка здійснюється спеціально уповноваженими на те атестаційними комісіями. Механізм атестації відіграє важливу роль

при розробці планів просування по службі і оптимізації розподілу керівників, створенні резерву кадрів, складенні програм підвищення кваліфікації тощо.

Атестація осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу МНС проводиться на кожній із займаних посад через 5 років, а також при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду і звільненні зі служби, якщо звільнення або переміщення проводиться через рік із дня останньої атестації.

Порядок проведення атестації, організація роботи атестаційних комісій, вимоги до підготовки і оформлення атестаційних матеріалів викладені у відповідних нормативних актах і документах [9].

В цих та деяких інших документах описується перелік відомостей про особу, яка атестується. Він є обов'язковим для оцінки усіх категорій співробітників служби ЦЗ. Разом з тим, для категорій керівників доцільно було б ввести до переліку відомостей про особу ще й такі, як:

- наявність управлінських здібностей та стратегічного мислення;
- уміння правильно організувати діяльність підлеглих;
- наявність навичок ділового спілкування;
- уміння створювати та підтримувати нормальний психологічний клімат у колективі;
- спроможність до лідирування (вміння позитивно впливати на людей та вести їх за собою);
- прагнення до інновацій;
- правильне відношення до критики на свою адресу;
- наявність авторитету серед підлеглих та органів влади.

**Висновки.** За умови об'єктивної оцінки керівника, запропоновані підходи безумовно дозволяють мати більш чітке уявлення про керівну особу та визначити, на стадії атестування, рівень здатності її здійснювати управлінські функції, тобто оцінити в комплексі його професійні, управлінські та особистісні якості.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Основи управління в органах і підрозділах МНС України: [навчальний посібник] / [Альбоцій О. В., Кулешов М. М., Калашніков О. О., Рашкевич С. А., Труш О. О.]; за ред. В. П. Садкового. – Харків: УЦЗУ, 2007. – 311 с.
2. Борко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ / В. І. Борко. – Київ: Ніка – центр, 2003.
3. Марьян М. И. и др. Профессиограмма основных видов деятельности государственной противопожарной службы МВД России: [пособие] – М – 1998 ВНИИПО МВД России.
4. Никифоров Р. Оценка руководителей. <http://ww.hr-portal.ru>.

5. Омаров О. А. Руководитель. Размышления о стиле управления. – М.: Политиздат, 1984. – 253 с.
6. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: [ученик] / Г. В. Щекин. – К.: МАУП, 1998. – 288 с.
7. Филиппов А. Г. Работа с кадрами: психологический аспект / А. Г. Филиппов. – М.: Экономика, 1999. – 163 с.
8. Закон України “Про правові засади цивільного захисту” від 24.06.2004 р. № 1859 –IV.
9. Інструкція про порядок проведення атестації осіб рядового і начальницького складу органів і підрозділів МНС України. Наказ МНС № 441 від 09.06.2008 р.

## УДК 159.9

*Кульчицька Н. Б., офіцер-психолог відділення виховної роботи Військова частина 3002 ВВ МВС України*

### **ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОЛОДИХ СОЛДАТІВ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК ДО ОСОБЛИВИХ УМОВ НЕСЕННЯ СЛУЖБИ**

У науковій статті розкриваються основні тенденції впливу індивідуального рівня емоційно-вольової стійкості молодих солдатів внутрішніх військ на якість виконання завдань в екстремальних умовах; особливості психологічної підготовки особового складу до несення служби в особливих умовах.

*Ключові слова:* психологічне забезпечення, адаптація, термінова служба, особливі умови, психотренінговий комплекс.

В научной статье раскрываются основные тенденции влияния индивидуального уровня эмоционально-волевой устойчивости молодых солдат внутренних войск на качество выполнения задач в экстремальных условиях; особенности психологической подготовки личного состава к несению службы в особых условиях.

*Ключевые слова:* психологическое обеспечение, адаптация, срочная служба, особые условия, психотреннинг-комплекс.

**Постановка проблеми.** Внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України займають одне із провідних місць у загальній системі забезпечення законності та правопорядку у державі. Щодня військовослужбовці виконують важливі та складні завдання, що пов'язані з небезпекою, ризиком та загрозою їхньому життю і здоров'ю. Саме тому роль морально-психологічного забезпечення життєдіяльності особового складу з'єднань та частин внутрішніх військ МВС України у загальній системі забезпечення неможливо перебільшити.

Особливе місце в роботі щодо вивчення морально-психологічного стану особового складу займає визначення осіб, які під час адаптації до умов військової діяльності, особливо до умов виконання службово-бойових завдань, відчувають істотні труднощі, що об'єктивно пов'язані з особливостями

психологічної сфери військовослужбовців, рівнем їх емоційно-вольової стійкості.

Раннє виявлення осіб, що мають ознаки емоційно-вольової нестійкості, дозволяє підвищити можливості їх адаптації до умов військової служби, зберегти здоров'я, прогнозувати їх дії і вчинки, керувати поведінкою молодих солдатів в особливих умовах несення службово-бойової діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Екстремальні ситуації в нашому житті неминучі, тому психологи багатьох країн останнім часом посилено вивчають особливості поведінки людини і закономірності її діяльності в екстремальних умовах. Це дозволяє зробити практичні висновки, які стосуються підготовки таких людей і організації їх діяльності.

Положення, пов'язані з концепцією психологічного стресу висвітлені в працях Г. Сельє, В.І. Лебедева, Ч. Д. Спілберга, О. В. Тімченка.

Про психологічні особливості професійної діяльності в особливих умовах сказано в працях О. М. Бандурки, В.І. Барки, Л. А. Перелигіної, В. П. Садкового, Ю. О. Приходька, С. Ю. Лебедевої, Л.І. Мороз, В. С. Медведєва, В. П. Москальця, Б. М. Олексієнка, О. А. Матеюка, Є. М. Потапчука, О. Д. Сафіна, О. В. Тімченка.

Аналіз стану дослідження цієї проблеми свідчить про те, що, незважаючи на інтерес військової психології до проблеми адаптації особистості до звичайних і екстремальних умов несення служби, на сьогоднішній день цей процес ще не достатньо збагачений науковими даними.

Аналіз літератури показав, що підвищення адаптації в екстремальних умовах розглядається як адаптація особистості до життєдіяльності в стресовій ситуації, ґрунтуючись на концепції загального адаптаційного синдрому Г. Сельє й екстремальних умов життєдіяльності особистості В.І. Лебедева. Адаптація розуміється як процес формування психічних реакцій особистості, системи відносин, адекватних пропонованим середовищем вимогам до людини.

**Мета** статті: висвітлити певні соціальні передумови та індивідуальні морально-психологічні ознаки, які спроможні негативно впливати на емоційно-вольові якості військовослужбовця та його адаптацію до умов військової діяльності, а також роль психотренінгового комплексу в морально-психологічному забезпеченні молодих воїнів.

Це здійснюється через організацію та впровадження цілеспрямованого соціально-психологічного вивчення військовослужбовців внутрішніх військ, зокрема – з числа молодого поповнення.

**Виклад основного матеріалу.** Служба в армії докорінно відрізняється від цивільного життя. Діяльність молодого людини протікає в змінених, нових для неї умовах, які докорінно відрізняються від звичайних умов життя. Все це зумовлює по-новому ставити питання про готовність молодого воїна до діяльності в особливих і перш за все – в екстремальних ситуаціях.

Зміна звичного для сприйняття ландшафту, природних умов, матеріального оточення, становлення в новому колективі, невизначеність, неясність майбутнього, обмеження свободи пересування, суворий режим дня, нова сфера діяльності, розумові та фізичні навантаження, бойова служба зі зброєю, спілкування із засудженими та підсудними, тип харчування, тощо — це ті фактори, стосовно яких здійснюється адаптація військовослужбовців. Вплив на організм таких подразників здатний викликати відповідні реакції різної спрямованості, що не піддаються прогнозуванню й відтворенню.

Адаптаційні реакції людини досить різноманітні. Тому в теорії психічної адаптації розрізняють такі поняття, як стала адаптація, переадаптація, дезадаптація і реадаптація. Це дозволяє не тільки охопити і узагальнити багато різноманітних факторів, які стосуються особливостей психічної діяльності людини, але і більш глибоко розкрити суть його адаптаційних реакцій як у звичайних, так і в екстремальних умовах [2].

Характер процесів адаптації при екстремальному впливі залежить не тільки від умов навколишнього середовища (кількісна і якісна характеристика факторів), але й від стану організму.

У сучасних умовах поряд з іншими факторами, які впливають на результативність виконання бойових завдань, повинен враховуватись такий важливий психологічний фактор, яким є готовність психодинамічної сфери військовослужбовця до дій в умовах службово-бойової діяльності та особливо у екстремальних умовах.

В екстремальних умовах, як правило, порушується звичайний режим праці та відпочинку людини. У важких екстремальних умовах психічні та інші перевантаження досягають крайнощів, які є наслідком перевтоми, нервового виснаження, зриву діяльності, афективних реакцій, психогенії (паталогічні стани). Екстремальні умови небезпечні для життя, здоров'я, благополуччя людини [1].

Все це призвело до створення нового наукового напрямку, якому різними авторами в залежності від конкретних обставин були дані наступні назви: психологія діяльності в екстремальних умовах [10], екстремальна психологія [2], психологія праці в особливих умовах [12].

Умови, що вимагають підвищених вимог від людини, яка працює, вважаються особливими умовами діяльності.

Зміст особливих і екстремальних умов такий, що, як правило, вони існують об'єктивно і їх принципово неможливо змінити, що виключає можливість активного впливу на них і створення для працюючої людини функціонального комфорту.

Чіткого поділу між особливими та екстремальними умовами немає, тому, як стверджують Б. Ф. Ломов і М. Ю. Забродін [13], під особливими умовами розуміємо такі, в яких екстремальність ситуації виникає епізодично, а під екстремальними умовами — такі, в яких ці ситуації постійно супроводжують діяльність людини.



Діяльність людини в особливих і екстремальних умовах, як правило, супроводжується виникненням стресу [3].

Згідно з концепцією канадського вченого Г. Сальє, стрес – неспецифічна відповідь організму на будь-який запропонований йому подразник, який перевищує певний поріг [5]. Цей поріг для кожної людини строго індивідуальний і залежить від цілого ряду зовнішніх і внутрішніх умов. З цієї причини різні люди по-різному реагують на дію одних і тих же подразників. Ці подразники можуть походити як із зовнішнього середовища, так і з внутрішніх органів людини. Роль подразника може відігравати і слово [8].

Стрес, за Г. – Сальє, стан психічного напруження, що виникає у людини в процесі діяльності, ускладненої певними обставинами. Стрес є адапційним синдромом, що може по-різному впливати на стан організму. В одних випадках відбувається мобілізація внутрішніх ресурсів організму і людина виконує таку діяльність, яку за звичайних умов виконати не може, в інших — виникає повна дезорганізація організму аж до появи ступору. Тому важливим є вивчення адаптації людини до складних обставин з метою прогнозування її поведінки в екстремальних ситуаціях [9].

Стрес виникає під час напружених умов життя та діяльності, у небезпечних ситуаціях, що несподівано виникають і потребують негайних заходів, чим і характеризується військова служба. У стресовому стані поведінка значною мірою дезорганізується, спостерігаються безладні рухи, порушення мовлення, помилки в переключенні уваги, у сприйманні, пам'яті та мисленні, виявляються неадекватні емоції. Лише тверді вміння та навички в стресовому стані можуть залишатися без змін. Практика показує, що висока ідейність, дисциплінованість, організованість та самовладання запобігають дезорганізації поведінки за умов стресу.

У напружених умовах службово-бойової діяльності психіка військовослужбовця внутрішніх військ постійно знаходиться під впливом різноманітних факторів, декотрі з яких негативно впливають на загальний морально-психологічний стан та особливо на власний психічний стан військовослужбовця. Це так звані негативні психогенні фактори, що супроводжують службово-бойову діяльність особового складу внутрішніх військ.

Спроможні здійснювати негативний психогенний вплив наступні фактори службово-бойової діяльності:

- специфічність (незвичайність) завдань та умов службово-бойової діяльності;

- постійний вплив високої відповідальності за наслідки службово-бойової діяльності та її особистий характер, реальна загроза кримінальної відповідальності за порушення законності під час несення служби;

- тривалість виконання завдань службово-бойової діяльності;

- монотонність бойової служби, яка може перериватись гострою динамікою змін службової обстановки;

- раптовість виникнення складних та кризових умов (екстремальних ситуацій), загострення службово-бойових умов;
- висока та очевидна небезпечність службово-бойової діяльності;
- необхідність перебування у постійній готовності до самостійної оцінки ситуації та швидкого прийняття рішення;
- високі вимоги до характеру міжособистісних стосунків під час несення служби у складі варту, військового наряду;
- значне службове навантаження протягом короткого проміжку часу.

Всі вказані фактори є, за визначенням, стресорами або факторами зовнішніх умов, які об'єктивно викликають у всіх військовослужбовців поза залежністю від їх індивідуальних психічних властивостей стресові стани психіки.

Стресові стани не є стійкими та тривалими за часом психічними станами. Змінюючи один одного протягом певного періоду або формуючись у поєднанні, вони утворюють у військовослужбовця певний психічний стан бойового збудження (напруження), який розвивається ще до безпосереднього виконання завдань служби, але досягає свого розвитку під час служби. Стан бойового збудження є об'єктивною та необхідною умовою службово-бойової діяльності особового складу внутрішніх військ. Він характеризується високою (оптимальною) мобілізованістю психічних та фізичних можливостей військовослужбовця, бойовою активністю, здатністю свідомо керувати власними психофункціональними станами та ефективно змінювати тактику дій, усвідомлювати об'єктивність зростання негативного психогенного впливу службово-бойових умов, загальною готовністю до дій у обставинах, які змінюються, відсутністю некерованих емоційних проявів.

Проблема морально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності особового складу полягає в тому, щоб не допустити перетворення стану бойового збудження у негативний стан перенапруження (перенапруження).

Стійке та довготривале психологічне перенапруження призводить до ризику розвитку таких негативних психічних станів, якими є тривала психологічна дезадаптація, фрустрація, депресія, граничні психічні розлади та психічні захворювання. Крім формування вказаних негативних станів, які необхідно вважати психічними втратами мирного та військового часу, психічне перенапруження викликає зниження ефективності службово-бойової діяльності (а іноді і зрив виконання її завдань), тягне за собою необхідність проведення специфічних заходів психологічної реабілітації військовослужбовців, знижує надійність психологічної сфери військовослужбовця під час виконання службово-бойових завдань.

У сучасних умовах поряд з іншими факторами, які впливають на результативність виконання завдань службово-бойової діяльності, повинен враховуватись такий важливий психологічний фактор, яким є готовність психодинамічної сфери військовослужбовця до дій в умовах службово-бойової діяльності та особливо у екстремальних умовах.

Чинників невротизації психіки особистості багато, їх дія стимулює невротичні розлади, в тому числі з суїцидальними тенденціями. Якщо непрофільна суїцидогенна інформація потрапляє до невротизованої, неврастенічної особи із суїцидальними тенденціями, вона може через навіювання, емоційне зараження, наслідування звизити свідомість такої особи до її суїцидальних тенденцій і стати «іскрою», що спричинить суїцидальний «вибух» [11].

При нормальному функціонуванні регуляторних механізмів особистісні якості реалізуються з максимальною ефективністю та адекватно ситуації. При порушеннях регуляції їх реалізація стає ускладненою, неадекватною ситуації або взагалі неможливою. У екстремальних ситуаціях це призводить до помилок, до зриву виконання завдання або відмови від діяльності. У повсякденній життєдіяльності порушення в сфері регуляції є причиною тривалої ускладненої адаптації до військової служби, несприйняття фізичних і психічних навантажень, повільного оволодіння фаховими навичками, дисциплінарних проступків, кримінальних дій. Стійкий розлад регуляторних психологічних механізмів особистості, який зачіпає всі її рівні, призводить до розвитку негативних психічних станів особистості на фоні високої емоційно-вольової (нервово-психічної) нестійкості.

Так, наприклад, внутрішня служба призначена для підтримання статутного порядку, охорони зброї та боєприпасів, забезпечення виконання розкладу дня та своєчасному прийняттю мір з метою попередження правопорушень.

Вартова служба має більш складні завдання та призначається для охорони і оборони військових об'єктів.

Служба з конвоювання та екстрадиції підсудних здійснюється під час руху на транспортних засобах, що вимагає від особового складу навичок, уміння діяти чітко, рішуче, злагоджено з дотриманням заходів безпеки.

Охорона громадського порядку — пов'язана із забезпеченням законності та дотриманням певних правил поведінки в суспільстві.

Бойове чергування — це діяльність військовослужбовців із забезпечення високої бойової готовності, своєчасного виконання покладених завдань.

Об'єднує їх те, що всі ці види військової діяльності виконує людина. Тому треба визнати, що зміст військової діяльності при виконанні службово-бойових завдань значно відрізняється та має певні особливості, які впливають на психіку воїнів.

Таким чином, треба чітко визначити, що результати виконання завдань бойової служби — це не абстрактні категорії, і вони в певній мірі залежать від морально-психологічного забезпечення службово-бойової діяльності.

Слід усвідомити, що ефективність діяльності воїна під час виконання завдань бойової служби не постійна. Вона має певні складові:

**період адаптації** — характеризується пристосуванням до умов несення бойової служби;

**період оптимальної ефективної діяльності** — характеризується якісним виконанням обов'язків, відсутністю помилок у практичній діяльності. Він займає 50 % загального часу. У кінці цього періоду з'являються перші прояви втоми.

Більш виразно втома настає **на етапі нестійкої компенсації**, де військовослужбовцю вже не вистачає витримки, щоб підтримувати свою ефективність на необхідному рівні, але за допомогою волевих якостей він продовжує нести бойову службу.

Наприкінці цього періоду різко зростає втома, знижуються фізіологічні показники (рухомість, реакція). Психологічний стан людини переходить у нестійку систему, підвищується кількість помилок, з'являються агресивність або апатія до навколишнього оточення;

**період кінцевого пориву** — характеризується короточасним підвищенням дієздатності з використанням недоторканих запасів організму людини.

Визнаючи ці фактори, що суттєво впливають на результати виконання службово-бойових завдань, слід підкреслити значення виховної роботи, метою якої виступає формування у військовослужбовців певних установок — готовності та налаштованості до визначеної активності у певній ситуації на конкретний вид бойової діяльності.

Вчений В.І. Лебедев зазначає, що в багатьох випадках загроза для життя викликає у представників ризикованих професій розвиток неврозів, які проявляються у вигляді тривожного стану [4].

З метою подолання їх та створення позитивної мотивації, формування у військовослужбовців стійких навичок поведінки в екстремальних ситуаціях офіцери-психологи систематично проводять ряд тренінгів із застосування рольових ігор та відпрацювання дій у нестандартних психологічних ситуаціях.

Одним із найважливіших напрямків морально-психологічного забезпечення бойової служби зі зброєю є психологічна робота.

З метою подальшого розвитку служби психологічного забезпечення в Другій окремії Галицькій бригаді ВВ МВС України, в одній із перших, створено психотренінговий комплекс, який складається із робочого кабінету психолога, кімнати психологічного розвантаження та психотренінгового класу.

Психотренінговий комплекс, у першу чергу, використовується для комплексу службових, психологічних, педагогічних та медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя та здоров'я військовослужбовців, попередження соціально-психологічної та особистої дезадаптації. Не менш важлива і друга його мета — створення позитивних емоцій і відповідного настрою в особового складу, що заступає на бойову службу зі зброєю та повертається після служби.

Перед початком роботи офіцер-психолог пропонує військовослужбовцям зайняти місця у комфортних кріслах. На першому етапі роботи проводить

діагностичні вправи: міні-тест «Незакінчене речення» [6] та етюд «Мій настрій» [6], що дає можливість попередньо визначити емоційні стани, наявність чи відсутність нервово-психічної напруги, навіть згуртованість групи. Закінчується він прослуховуванням спокійної музики, адже перспективним і добре зарекомендованим себе на практиці проявом профілактики стресу є використання функціональної музики. [2; 7]

Другий етап починається із запрошення особового складу по одному в кабінет індивідуальної роботи офіцера-психолога, що знаходиться поруч, для короткого експрес-опитування. Мета його — виявлення поглядів, мотивів, внутрішніх станів перед заступанням на бойову службу (після повернення), а також з'ясування наявності чи відсутності психотравмуючих факторів. Відповіді майбутніх вартових фіксуються у відповідному журналі.

При виявленні психотравмуючих факторів не рекомендовано давати дозвіл для призначення військовослужбовця на службу.

У кінці такої експрес-бесіди офіцер-психолог нагадує кожному військовослужбовцю, що він завжди може отримати консультацію з будь-яких проблемних життєвих та службових питань.

Після експрес-бесіди кожен знову повертається у кімнату психологічного розвантаження. Під час третього етапу офіцер-психолог проводить психологічний етюд «Слухаємо себе» [6], при якому здійснюється ауторелаксація та налаштування учасників на дружню співпрацю у складі варті. Після цього застосовується методика «Зоряне дихання» [6], мета якої — гармонізувати емоційний, фізичний та психічний стан військовослужбовців. На закінчення зустрічі — ще і практична вправа «Веселковий тонік» [6] з метою підвищення працездатності.

Таким чином, за три періоди перебування в кімнаті психологічного розвантаження вирішуються наступні завдання:

- проводиться експрес-діагностика;
- знімається нервово-психічна напруга, фізична втома;
- поновлюється працездатність;
- надаються установки мобілізуючого характеру.

Створення в частині психотренінгового комплексу сприяло підвищенню ефективності психологічного супроводу службово-бойової діяльності, профілактиці суїцидів та інших психологічних проблем, пов'язаних зі службово-бойовою діяльністю в екстремальних умовах, конфліктами та іншими негативними явищами у військових колективах. І, як результат, особовий склад успішно виконує покладені на нього службово-бойові завдання.

**Висновки.** На сучасному етапі роль офіцерів — психологів полягає у першу чергу, в оптимізації колективних та індивідуальних методів впливу на особистість, адже це — запорука успішної служби в особливих умовах. У своїй діяльності необхідно виходити із розуміння того, що через дефіцит часу та значне службове навантаження командирів роти, батальйону, полку,

бригади іноді практично неможливо встановити безпосередній контакт із кожним підлеглим. Тому надзвичайно важливим завданням для офіцерів-психологів є втілення та реалізація системи індивідуального впливу на військовослужбовців, які залучаються до бойової служби зі зброєю, тобто перебувають в екстремальних ситуаціях. У цю систему входять різноманітні форми і методи індивідуальної роботи, виховання, перевиховання і самовиховання військовослужбовців.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Основы психологи управления: [учебник] / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х.: УН-т внутр. дел, 1999. – 528 с.
2. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность а технических и экологически замкнутых системах / В. И. Лебедев. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. – 431 с.
3. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях / В. И. Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – 303 с.
4. Лосс В. Г. Промышленная психология / В. Г. Лосс. – К.: Техніка, 1980. – 183 с.
5. Москалец В. П. Психология суїциду: [посібник] / В. П. Москалец. – К.: Академвидав, 2004. – 286 с.
6. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / [ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина]. – М.: Высш. Шк., 1970. – 472 с.
7. Психологические проблемы деятельности в особых условиях / [ред. Б. Ф. Ломова, Ю. М. Забродина]. – М.: Наука, 1985. – 232 с.
8. Психология: [учебник / ред. А. А. Крылова]. – М.: Проспект, 1999. – 584с.
9. Психологічна енциклопедія / [авт. — упоряд. О. М. Степанов]. — К.: Академвидав, 2006. – 346 с.
10. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 608 с.
11. Смирнов Б. А., Долгополова Е. В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х.: Гуманитарный центр, 2008. – 20 с.
12. Салье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1979. – 78 с.
13. Технології соціальної роботи з військовослужбовцями: [інформаційно-методичний збірник / упоряд. І. В. Пеша]. – К.: ДЦССМ, 2003. – 335 с.

УДК 159.922.7

*Куфлієвський А. С., к. психол. н., начальник соціально-психологічного факультету НУЦЗУ*

*Болотських М. В., кандидат історичних наук*

## **ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ УСПІШНОСТІ НАВЧАЛЬНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ**

У статті вивчається залежність успішності в учбово-службовій діяльності від особистісних чинників курсантів. Доведено, що для підвищення успішності учбової і службової діяльності необхідне прагнення розвивати і активізувати весь комплекс властивостей особистості, тим самим, досягаючи гармонійності в її формуванні.

*Ключові слова:* учбово-службова діяльність, курсанти.

В статье изучается зависимость успешности в учебно-служебной деятельности от личностных факторов курсантов. Доказано, что для повышения успешности учебной и служебной деятельности необходимо стремление развивать и активизировать весь комплекс свойств личности, тем самым, достигая гармоничности в ее формировании.

*Ключевые слова:* учебно-служебная деятельность, курсанты

**Постановка проблеми.** У роботі будь-якого вищого навчального закладу успішність навчання студентів відіграє першорядну роль. Відомо, що успішність навчання багато в чому визначається здатністю студента до пристосування в нових соціальних умовах [1, 5].

У процесі адаптації до умов навчання у ВНЗ у студентів формуються адаптивні якості особистості, що подальшому визначає результати самої адаптації. Як показав Сафронов В. П. [6] адаптивність визначається не стільки наявністю конкретної характеристики, скільки зміною всього комплексу характеристик особистості. Формування цих характеристик здійснюється гетерохронно, має стадійний характер і відрізняється у представників різних статей.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Ще в 80-ті роки вийшла достатня кількість робіт в яких вказувались фактори дезадаптації студентів [4, 7]. Серед них виділяють міжособистісні відносини, авторитарний стиль керівництва, складні взаємовідносини з батьками, незвичайність умов навчання та інші. Як правило, більшість із цих факторів розглядаються як стресогенні, здатні викликати психічні розлади [9].

Коли навчальна діяльність протікає в умовах емоційного стресу, особливе значення в її успішності має зв'язок з особливостями особистості, так як реакції поведінки при емоційному напруженні визначаються саме особистісними характеристиками [2].

У цьому плані існують дослідження, в яких виявлені особистісні характеристики несумісні з навчальною діяльністю, якщо вона проходить в умовах емоційного напруження. Так, Сафронов В. П. [6] показав, що особи трижовні, мало контактні, з вузьким колом інтересів, підвищеним рівнем стра-

ху, образливі, зазнають труднощів при соціальній адаптації і, зрозуміло, слабо адаптуються до навчання в ВНЗ.

Слід відмітити, що у вище названих роботах мова йшла про студентів звичайних ВНЗ. Так, існують дослідження, в яких показано, що в спеціалізованих навчальних закладах системи Міністерства Оборони чи МВС у курсантів умови адаптації до навчально-службової діяльності значно складніші, ніж у студентів.

Умови адаптації у військових ВНЗ досліджувались і, зокрема Шаповаловим В. А., Ширенко А. П., Новоселов Г. А. [8] вказують на високий ризик дезадаптації курсантів, який супроводжується такими типами акцентуації: емоційно-лабільного, психастенічного, сенситивного, епілептоїдного і істероїдного.

У ВНЗ системи МНС існують свої особливості і складності навчання, а проблема підвищення успішності освіти курсантів до сьогодні не вирішена [3]. Специфічними труднощами в підготовці спеціалістів для системи цивільного захисту України, крім поєднання навчальної та службової діяльності, є усвідомлення курсантами необхідності роботи в надзвичайних умовах, які можуть призвести до порушення здоров'я або загибелі.

Неготовність до жорсткого регулювання режиму життєдіяльності, відсутність чи недостатня сформованість мотивів і установок, породжують нервово-механічну напруженість і емоційний стрес.

Враховуючи ці факти, а також слабку розробленість проблеми взаємозв'язку успішності навчання з особистісними характеристиками курсантів саме Національного університету цивільного захисту України, і організовано дане дослідження. Актуальність і практична значимість його визначається бажанням підвищити рівень підготовки спеціалістів вищої кваліфікації для системи МНС.

**Виклад основного матеріалу.** Мета дослідження полягає у вивченні залежності успішності в навчально-службовій діяльності від особистісних факторів курсантів. Дослідження індивідуально-психологічних характеристик курсантів проводилось з використанням таких психодіагностичних методик: визначення ціннісних орієнтацій, методика Г. Айзенка – ЕРQ, діагностика рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера, особистісне психологічне опитування.

Крім того, надана експертна оцінка на кожного курсанта. Експертами виступали офіцери курсу (2 особи), заст. начальника факультету, командири груп і 6 викладачів, що викладають у них основні дисципліни. Оцінювання проводилось за 10 бальною системою. Середній арифметичний показник експертної оцінки був включений у список досліджуваних ознак (55 показників).

У проведених дослідженнях взяли участь курсанти 1-го курсу, чоловічої статі у віці 16-18 років. Загальна кількість досліджених – 83 особи.



У першій серії дослідження було проведено розподіл курсантів за групами успішності в навчальній діяльності, дисципліні і громадській активності. Кількісні дані представлені в таблиці 1.

Дані таблиці 1 свідчать про те, що кількість курсантів із високою успішністю (8,5-10,0 балів) у навчанні, громадській активності та дисципліні дорівнює, відповідно, 17 (20,49 %), 21 (25,30 %), 59 (71,09 %), добра успішність цих же показників (6,5-8,5 балів) дорівнює 56 (64,47 %), 28 (33,73 %), 21 (25,30 %).

Таблиця 1

**Розподіл курсантів за групами успішності в навчальній діяльності, громадській активності й дисципліні (за 10 бальною шкалою) N = 83**

Оцінка в балах	Успішність навчальної діяльності		Дисципліна		Громадська активність	
	п	%	п	%	п	%
9,5-10	4	4,82	18	21,69	10	12,05
8,5-9,5	13	15,67	41	49,40	11	13,25
7,5-8,5	36	4,82	17	20,48	13	15,66
6,5-7,5	20	24,10	4	4,82	15	18,07
5,5-6,5	5	6,02	3	3,61	10	12,05
4,5-5,5	3	3,61	-	-	12	14,46
3,5-4,5	2	2,40	-	-	10	12,05
2,5-3,5	-	-	-	-	2	2,40
1,5-2,5	-	-	-	-	-	-

Примітка: п – кількість курсантів

Кількість курсантів із середньою успішністю (4,5-6,5 балів) цих показників було, відповідно, — 8 (9,63 %), 22 (26,51 %), 3(3,61).

Низька успішність (2,5-4,5 балів) була властива 2 (2,40 %), 12 (14,45 %), а з дисципліни жодному з курсантів.

Таким чином, досліджених курсантів характеризує висока дисципліна, добра успішність у навчальній діяльності і слабо виражена громадська активність. Враховуючи, що показники, які були виявлені між собою тісно пов'язані, слід вважати, що для підвищення успішності в навчальній діяльності курсантам необхідно активізувати свою громадську діяльність.

Далі показники індивідуально-особистісних характеристик і експертних оцінок курсантів були оброблені математичним методом і нормувались. Дослідження нормованих даних здійснювалось методами багатомірної класифікації, з використанням методики статистичного моделювання з додатковим дисперсійним аналізом структури даних.

У результаті дослідження структури вихідного простору ознак були відібрані чотири ознаки найбільш інформативні, але слабо корельовані між собою і гарно дискримінуючи структуру даних: коефіцієнт оціночної біполяризації (методика оціночної біполяризації), нервово-психічна стійкість (методика „Прогноз”), життєрадісність (методика ціннісних орієнтацій) і здатність до психічної саморегуляції і самоконтролю (особистісно-типологічне опитування).

З використанням міри зв'язку „Хи-квадрат” у процедурі автоматичної класифікації масиву даних за чотирма відібраними ознаками було виділено два статистично представлених класи (типи) достовірно різних між собою за багатомірним критерієм T2 Хоттелінга ( $p < 0,001$ ). Виділені класи –це психологічні образи курсантів.

Ці класи також відрізняються один від одного за показниками громадсько-політичної активності, успішності в навчанні та дисципліні за критерієм Хи-квадрат Пірсона ( $p < 0,001$ ) і за показниками кожного з чотирьох відібраних ознак індивідуально-психологічних властивостей курсантів.

Результати порівняння середніх значень показників успішності в навчанні та індивідуально-психологічних властивостей у двох виділених класах курсантів за критеріями Хи-квадрат Пірсона, Манна-Уїтні і Ст'юдента представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

**Середні значення показників успішності в навчальній діяльності і індивідуально-психологічних якостей у двох психологічних типах (класах) курсантів**

Психологічні типи (класи)	1	2	3	4	5
Більш успішний у навчанні клас	7,96±0,14	7,03±0,12	226,4±2,41	6,04±0,07	7,33±0,12
Менш успішний у навчанні клас	6,72±0,11	5,02±0,10	133,5±1,10	12,6±0,20	7,93±0,14
Достовірність розбіжностей за критеріями Манна-Уїтні Пірсона Ст'юдента	p=0,016 p=0,001 p=0,012	p=0,052 p=0,001 p=0,017	p=0,001 p=0,001 p=0,001	p=0,001 p=0,001 p=0,001	p=0,34 p=0,10 p=0,05

**Примітка:** 1 – успішність навчальної діяльності; 2 – життєрадісність; 3 – коефіцієнт оціночної біполяризації; 4 – нервово-психічна стійкість; 5 – здатність до психічної саморегуляції та самоконтролю.

У ході процедури лінійного дискримінантного аналізу ступеневий відбір ознак привів до вибору всіх чотирьох відібраних ознак індивідуально-психологічних властивостей курсантів (поріг інформативності критерію

Фішера –  $F=0,4$ ). Кількісне вираження цих ознак таке: життєрадісність – 13,2; коефіцієнт оціночної біполяризації – 72,12; нервово-психічна стійкість – 34,6 і здатність до саморегуляції та самоконтролю – 12,3.

Кількісне вираження точності розділення досліджуваних курсантів на два психологічні типи (класи) представлено в таблиці 3.

Таблиця 3

**Кількісне вираження розділення досліджуваних курсантів на два психологічні типи (класи)**

Психологічні типи (класи)	Експериментальна вибірка			Незміщена оцінка		
	% правильної дискримінації	1 тип (клас)	2 тип (клас)	% правильної дискримінації	1 тип (клас)	2 тип (клас)
1 — більш успішний у навчанні n=40	92,5	37	3	85	34	6
2- менш успішний у навчанні n=43	69,7	13	30	74,4	11	32

**Висновки.** Результати проведеного дослідження показали, що успішності в навчально-службовій діяльності курсантів допомагає впевненість у собі, життєрадісність, організаторські та лідерські здібності і можливості, здатність до адекватної психічної саморегуляції та самоконтролю, психічна стійкість. Причому, успішність навчально-службової діяльності курсантів університету залежить саме від сукупності взаємозв'язаних між собою виявлених параметрів. Ось чому, враховуючи це, якщо ми хочемо підвищити успішність навчальної та службової діяльності необхідно розвивати та активізувати весь комплекс вказаних властивостей особистості, тим самим досягаючи гармонійності в її формуванні.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Агеева З. А. О некоторых психологических аспектах контроля знаний / З. А. Агеева. — Новосибирск, 1983. — С. 3-4.
2. Андреева И. А. К проблеме прогнозирования успешности деятельности / И. А. Андреева // В кн. Актуальные проблемы деятельности внутренних войск и ОВД в современных условиях. — Л., ППУ МВД, 1990. — С. 47-50.
3. Андреева И. А. Использование зарубежных методик в психологической диагностике для профессионального психологического отбора слушателей в вузы МВД России / И. А. Андреева // Матер. межвуз. науч-практ. конф. — СПб, 1993. — С.34-36.

4. Бакумова Т. П. Анализ условий и факторов влияющих на учебную деятельность студента / Т. П. Бакумова, Л. Н. Феофанова // Проблемы повышения академической активности студентов. — Уфа, 1981. — С.34-38.
5. Разработка системы психологического сопровождения учебно-воспитательного процесса в ВАА им. М. И. Калинина / Под ред. В. П. Демиденко. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1992. — С.185-197.
6. Сафронов В. П. Влияние индивидуально психологических факторов на адаптацию курсантов и слушателей к условиям обучения / В. П. Сафронов. — М.: Наука, 1991. — 49 с.
7. Середа Т. В. Особенности характеристик общения в процессе адаптации к стресс-факторам учебного процесса: Автореф. дис.... к. психол. наук: 19.00.01 / Ленингр. воен. акад.-я. — Л., 1987. — 17с.
8. Шаповал В. А. Состояние проблемы профессионального отбора военнослужащих в армиях капиталистических государств / В. А. Шаповал, А. П. Ширенко, Г. А. Новоселов. // Сб. статей. -1991. — вып.6 (15). — С.48-56.
9. Яблоненко В. Д. Психологические особенности курсантов учебной, служебной и общественной деятельности в условиях вуза: Автореф. дис.... к. психол. наук: 19.00.02 / Моск. гос. ун-т. — М., 1982. — 25с.

**УДК 159.962**

*Куций О. А., к. психол. н., старший викладач, Львівський державний університет внутрішніх справ*

## **ВИДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ У ДІЯЛЬНОСТІ СПЕЦІАЛІСТІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

У статті проведений аналіз ефективності видів психологічного впливу з боку фахівців ризиконебезпечних професій на обличчя які попали в екстремальну ситуацію і проявляють ознаки неадекватної поведінки. Розкритий зміст видів психологічного впливу, їх особливості і доцільність вживання в службово-бойовій підготовці фахівців ризиконебезпечних професій.

*Ключові слова:* фахівець ризиконебезпечних професій, неадекватна поведінка, психологічний вплив і його види.

В статье проведен анализ эффективности видов психологического влияния со стороны специалистов рискоопасных профессий на лица которые попали в экстремальную ситуацию и проявляют признаки неадекватного поведения. Раскрыто содержание видов психологического влияния, их особенности и целесообразность применения в служебно-боевой подготовке специалистов рискоопасных профессий.

*Ключевые слова:* специалист рискоопасных профессий, неадекватное поведение, психологическое влияние и его виды.

**Постановка проблеми.** Питанню дослідження особливостей професійної діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій присвячено значну кількість праць у майже всіх науках. Не залишилась осторонь й психологія, у межах якої здійснено та продовжуються дослідження, що, фактично,

вирішують основні проблемні питання у процесі підготовки діяльності та виконання службових обов'язків спеціалістами вказаного напрямку. Більшість досліджень спрямовано на професійно-психологічний відбір, розвиток професійно необхідних якостей, подолання несприятливих психічних станів й тощо. Однак, незважаючи на таку прискіпливу увагу, недостатньо вивченим залишається питання щодо здатності та вміння фахівців ризиконебезпечних професій здійснювати психологічний вплив на оточення. У ризиконебезпечних професіях спеціалістам доводиться виконувати завдання в умовах, коли існує необхідність контактування та взаємодії з особами, які внаслідок стресу неадекватно поведуться. Ними можуть виявитись як співслужбовці, так й сторонні особи, що випадково потрапили в екстремальну ситуацію. Цю категорію умовно можна назвати «об'єктами взаємодії», які у тих умовах нездатні адекватно поводитись та на яких необхідно певним чином вплинути. Тому володіння навичками психологічного впливу дає можливість не тільки виконати поставлене завдання, а й зменшити кількість жертв, оскільки:

- може існувати суттєва обмеженість за часом;
- у підпорядкування можуть потрапити посадові особи, що до екстремальної ситуації раніше були не знайомі (це особливо характерно для цивільних осіб, які потрапили чи можуть потрапити у небезпечну ситуацію);
- це впливає на беззаперечність виконання завдання підлеглими, умови виконання якої досить часто є небезпечними для життя та здоров'я.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідження особливостей здійснення психологічного впливу як на індивіда, так й на маси набуло великого розмаху. Сюди відносяться методи, техніки, прийоми як спосіб управління поведінкою людей, вплив на їх індивідуальну і масову свідомість, що розподіляють за наступними рівнями:

1. Перший рівень – це організований вплив і психологічні операції, що здійснюються в ході реалізації міждержавної політики.
2. Другий рівень стосується використання різних засобів і технологій у внутрішньополітичній боротьбі, економічній конкуренції і діяльності організацій, що знаходяться у стані конфліктного протистояння.
3. Третій рівень включає психологічний вплив між людьми у процесі міжособистісної взаємодії [1; 10].

У дослідженнях вітчизняних та зарубіжних авторів виділялися наступні види впливу: переконання (аргументація); самопросування; навіювання; прохання; примус; ігнорування; напад (агресія); зараження; спонування до наслідування (уподібнення); формування прихильності (завоювання симпатії, розташування); маніпуляція [1 – 5; 9; 11]. В. П. Шейнов до видів впливу відносить також управління людьми, НЛП і чутки [12].

Отже, це вказує на наявність значної кількості видів психологічного впливу, які необхідно проаналізувати з позиції можливості й ефективності використання у професійній діяльності спеціалістів ризиконебезпечних

професій. Тому **метою** статті є аналіз видів психологічного впливу та визначення особливостей їх застосування у ризиконебезпечних професіях.

**Виклад основного матеріалу.** У самого початку необхідно зазначити, що є психологічним впливом. Почнемо з найбільш вдалих визначень цього поняття. «Вплив (у психології) — процес і результат зміни індивідуумом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень, оцінок і тому подібне в ході взаємодії з нею» [6; 7; 12]. Г. А. Ковальов об'єднує поняття «психологічна дія» і «вплив». Під психологічною дією (впливом) він розуміє «процес, що здійснює регуляцію (саморегуляцію) активності взаємодіючих впорядкованих систем певного психологічного змісту, результатом якого є підтримка функціонального стану цих систем або зміни стану хоч би в одній з них» [7; 12]. На думку В. П. Шейнова, «дія є психологічною, коли вона має зовнішнє по відношенню до адресата походження і через відображення ним призводить до зміни психологічних регуляторів конкретної активності людини» [12, С. 24]. При цьому мова йде як про зовнішню, так і внутрішню орієнтовану активність. Сутністю психологічної дії він вважає «проникнення» однієї особи або групи осіб у психіку іншої особи (або групи осіб). Метою і результатом цього є зміна, перебудова індивідуальних або групових психічних явищ (поглядів, відносин, мотивів, установок, станів і тому подібне). У цьому процесі беруть участь, як мінімум, дві сторони: ініціатор (прагне вплинути на іншу сторону) та адресат впливу, якого доцільно визначити в якості «суб'єкта взаємодії».

Характерним для психологічного впливу у ризиконебезпечних професіях є те, що він:

- здатен мобілізувати «суб'єкта взаємодії» на виконання завдання;
- може вливати на рівень керованості «суб'єкта взаємодії»;
- здатен викликати у короткі строки бажану поведінку та нейтралізувати чи попередити небажану;
- повинен бути тільки конструктивним, адже у виграші повинні залишитись обидві сторони;
- може бути відкритим та прихованим, що залежить від індивідуально-типологічних особливостей, стану «суб'єкта взаємодії». У першому випадку акт впливу і мети ініціатора доводяться до адресата, у другому — приховуються від нього. У другому варіанті перед ініціатором дії відкриваються два шляхи: спробувати змусити виконати нав'язувану ним дію, тобто зломити опір адресата (відкрите управління); замаскувати дію так, щоб вона не викликала заперечення адресата (приховане управління). До другого способу вдаються тоді, коли передбачають опір, і тому відразу роблять ставку на приховану дію.

У процесі здійснення психологічного впливу суттєве значення має психологічний захист, який є механізмом, властивим кожній дорослій нормальній особі [3; 6; 9]. Він запобігає порушенню внутрішньої стійкості

особи, порушенню нормального перебігу психічного життя людей під впливом небажаних і соціально шкідливих дій, що робить людину несприйнятливою до шкідливих впливів, поганих прикладів поведінки, і тому подібна психологічна дія буде ефективною, якщо вона в змозі подолати захисні фільтри адресата. Основне призначення фільтрів полягає в захисті ядра особи. Спираючись на поняття «фільтру» і «ядра» особи, А. В. Кириленко запропонував класифікувати фільтри за виконуваними ними функціями на «фільтр безпеки», «фільтр інтересу» та «фільтр інтимності» [12, С. 28]. Відповідно до вказаного, суб'єкт впливу, що подолав всі фільтри, – має максимально високий рівень потенціалу щодо здійснення психологічного впливу. У вказаного питання цікаво зіставити поняття «вплив» і «влада». Влада спирається на систему потреб, що склалася, установок, відносин, стереотипів, статусів. Вплив же виявляється через їх зміну. Влада може приймати різноманітні форми. К. Френч і Р. Рейвен розробили зручну класифікацію основ влади [6; 11]:

1. Влада, що базується на примусі, або вплив через страх. Виконавець вірить у те, що власник влади має можливість карати таким чином, який перешкодить задоволенню якоїсь насущної потреби, або взагалі може зробити якісь інші неприємності. Так, багато людей відчувають щонайгостріший неспокій з приводу того, що вони можуть позбутися захищеності, любові або пошани. Окремі особи здійснюють владу шляхом примусу, спираючись на силу, риторичні здібності, а також можливість надати або не надати емоційної підтримки іншим людям. Таким чином спрацьовує добре відомий механізм страху. Дослідження низки зарубіжних вчених [3; 11] вказують на те, що страх перед покаранням у підлеглих дасть тривалий ефект тільки в тому випадку, якщо:

- провину і покарання розділяють невеликий проміжок часу;
- покарання повинне бути достатньо суворим і неприємним;
- реципієнт повинен чітко усвідомлювати, що певна форма його поведінки спричиняє за собою покарання.

2. Влада, що базується на винагороді, або вплив через позитивне підкріплення. Влада, що базується на винагороді, робить вплив через позитивне підкріплення підлеглого, з метою добитися від нього бажаної поведінки. Виконавець не чинить опору цьому впливу, тому що на виконання того, що хоче керівник, чекає отримання винагороди в тій або іншій формі. Щоб впливати на поведінку, винагорода повинна сприйматися як достатньо цінна. Джон П. Коттер відзначає, що можна також підсилити владу шляхом створення у інших відчуття обов'язку, періодично надаючи їм особисті позики [6; 11].

3. Експертна влада, або вплив через раціональну віру. Виконавець уявляє, що той, хто впливає, володіє особливим експертним знанням відносно даного проекту або проблем. В цьому випадку вплив вважається раціональним тому, що рішення виконавця підкоряться є свідомим і логічним. Керівники за-

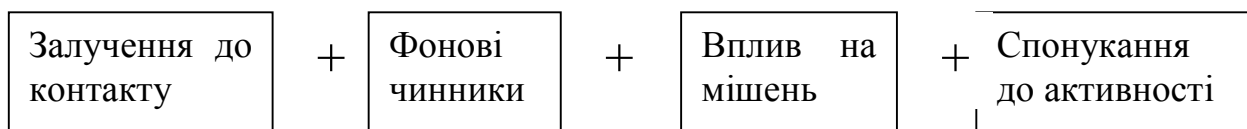
звичай добиваються цього типу влади завдяки своїм видимим досягненням.

4. Еталонна влада, або вплив за допомогою харизми. У цьому випадку характеристики або властивості того, хто впливає є настільки привабливими для виконавця, що він хоче бути таким же, як особа що впливає. Харизматичний вплив визначається ототожненням виконавця з лідером або потягом до нього, а також залежить від потреби виконавця в приналежності і пошані. На рівні підсвідомості виконавець також чекає, що підпорядкування зробить його схожим на лідера або викличе до нього пошану.

5. Законна влада або вплив через традиції. Традиція особливо є важливою для формальних організацій та є поширеною, офіційною формою впливу керівника, тому що на протигагу страху вона пропонує позитивну винагороду – задоволення потреби. Коли особа визнає вплив, що базується на традиції, тоді отримує відчуття приналежності до соціальної групи. Це може задовольнити соціальну потребу і створити фактичну захищеність, що також задовольняє відповідну потребу.

Таким чином, у здійсненні психологічного впливу в умовах діяльності ризиконебезпечних професій найбільш ефективними формами влади можна визнати експертну (керівник достатньо професійно підготовлений для того, щоб йому довіряти) та еталонну (ініціює покору, віру в «неординарні» якості). При існуванні у службових стосунках цих форм влади суб'єкт впливу може легко подолати перші два рівні довіри, про які вказувалось вище. Дещо меншим потенціалом у здійсненні психологічного впливу володіє законна влада, оскільки тут мотивом виступає бажання бути приналежним до певної соціальної групи, що не завжди входить до домінуючих мотивів. Потенціал цієї форми влади щодо подолання фільтрів довіри фактично обмежується тільки першим рівнем. Вкрай небажаними в ролі основних є решта з перерахованих, які у небезпечних умовах можуть не виявитись підґрунтям для здійснення ефективного психологічного впливу.

Далі розглянемо модель впливу В. П. Шейнова [12, С. 41–56], яка за своєю сутністю є алгоритмом здійснення більшості видів психологічного впливу. Він запропонував чотирикомпонентну модель психологічного впливу (рис.1).



**Рис. 1. Модель психологічного впливу.**

На етапі залучення до контакту відбувається пред'явлення адресатові інформації з метою активізації його спрямованості на отримання подальшої інформації.

Під фоновими чинниками розуміється використання стану свідомості і



функціонального стану, звичних сценаріїв поведінки; створення сприятливого зовнішнього фону (довіра до ініціатора, його високий статус, привабливість).

Мішені дії є джерелами мотивації адресата. До таких відносяться його актуальні потреби та їх прояви, інтереси, схильності, бажання, потяги, переконання, ідеали, відчуття, емоції.

Спонування до активності – це те, що стимулює, підштовхує адресата до активності в заданому ініціатором напрямі (ухвалення рішення, здійснення дії). Спонування може з'явитися сумарним результатом залучення фонових чинників, дії на мішені або стимулюватися спеціальними прийомами, підштовхуванням до включення потрібного психологічного механізму в адресата (внутрішня спонукка), а також прямою актуалізацією бажаного мотиву, відповідним розподілом ролей (позицій), завданням сценаріїв, включенням адресата у відповідну діяльність або референтну для нього групу, підпороговою дією.

Зважаючи на складність психічних механізмів, задіяних у процесі впливу, межі між блоками часом є розмитими.

Далі необхідно здійснити аналіз видів психологічного впливу. Вказані раніше види впливу доцільно поєднати у групи наступним чином:

1. Група інтелектуально-пізнавальних видів: переконання, прохання, примус, управління, що діють на свідомість людей, звернені до їх власного критичного сприйняття. Важливою характеристикою цієї групи є глибина, що прямо пов'язана з попереднім вихованням, інформованістю, життєвим досвідом, здатністю аналізувати явища навколишньої дійсності.

Щодо особливостей застосування у ризиконебезпечних професіях – необхідно звернути увагу на досвід психологічної війни, який свідчить, що вплив діями цього напрямку доцільно здійснювати в наступних випадках, якщо:

- об'єкт дії в змозі сприйняти отриману інформацію;
- об'єкт психологічно здатний погодитися з нав'язуваною йому думкою, ще остаточно не визначився, вагається;
- об'єкт здатний зіставляти різні точки зору, аналізувати систему аргументації;
- логіка аргументації є близькою до особливостей мислення об'єкта. Застосовуються слова, що є достатньо зрозумілими йому;
- є час здійснювати. Ця умова суттєво обмежує можливість застосування групи, що розглядається [1; 9; 10].

2. Сугестивні: навіювання, зараження, маніпуляція, НЛП. Ці види психологічної дії ґрунтуються на некритичному і часто неусвідомленому сприйнятті інформації. При сугестії спочатку відбувається сприйняття інформації, що містить готові висновки, а потім на цій основі формуються мотиви й установки певної поведінки. У цьому процесі інтелектуальна активність

свідомості або відсутня, або вона значно ослаблена, а сприйняття інформації, настроїв, відчуттів, шаблонів поведінки базується на механізмах зараження і наслідування [2–5; 8; 9; 12]. Навіюваністю є властивість психіки, що виявляється в її піддатливості психологічній дії. Вона пов'язана з віковими, статевими, індивідуальними психічними особливостями людей, з їх силою волі, життєвим досвідом, а також з широтою кругозору, компетентністю і рядом інших чинників. У міру накопичення життєвого досвіду, наукових і професійних знань сприйнятливість людини до навіювання знижується, проте і в зрілому віці люди в тій чи іншій мірі схильні до нього.

Навіюваність підсилюють:

– наступні особливості психічного розвитку конкретної особи: звичка підкорятися, безвідповідальність, боязкість, сором'язливість, соромливість, довірливість, підвищена емоційність, вразливість, мрійливість, тривожність, слабкість логічного мислення, схильність до наслідування, схильність до фантазування, марновірність і релігійність [2; 3; 5; 12];

– наступні ситуативні чинники: тілесне розслаблення, сонливість, стомлення, біль, сильне емоційне збудження, заклопотаність, відчуття безвихідності положення, нудьга, симпатія до суб'єкта, слабка воля, низька критичність мислення, слабкі монотонні подразники; некомпетентність у питанні; малий ступінь їх значущості для людей; відсутність досвіду дій у складній або незнайомій обстановці; дефіцит часу для ухвалення рішення; несподіванка навіювання [3; 12];

– деякі захворювання (або певні стани) об'єкта: розумова відсталість, фізичне виснаження, нервово-психічна астенія (підвищена стомлюваність, нестійкість настрою, порушення сну), наркоманія, алкоголізм, імпотенція [2; 5; 9; 12].

Фахівці [2–5; 12] виходять з того, що цим видам впливу властиві наступні характеристики:

– цілеспрямованість і плановість. Вселяюча дія здійснюється на основі конкретних цілей і завдань, відповідних умов, в яких вони проводяться. Зазвичай сугестія має на меті тільки окремі дії об'єкта впливу. Це співвідноситься з умовами діяльності ризиконебезпечних професій, де часто особливо важливою є тільки якась конкретна, нескладна дія, яка вимагає від людини вольових зусиль;

– конкретність. Сугестивна діє є ефективною відносно певних груп населення, при обов'язковому урахуванні їх найважливіших соціально-психологічних, національних та інших особливостей. Знання особливостей об'єкта навіювання полегшує цей процес;

– некритичне сприйняття інформації об'єктом навіювання. Вселяючу дію припускає дуже низький рівень критичності і свідомості об'єкта. Тут не вимагається ні системи логічних доказів, ні активної розумової діяльності;

– визначеність поведінки, що ініціюється. Кінцевою метою навіювання є провокація певних реакцій, певних вчинків об'єкта дії.

Щодо ефективності сугестивних видів вказують [4; 9; 12], що вона зазвичай залежить від:

а) здібностей суб'єкта до навіювання, пов'язаних з такими його якостями як інтелект і винахідливість; воля і упевненість в собі; кругозір і компетентність; доброзичливість до об'єкта; власна переконаність в тому, що вселяється. Професійно-психологічний відбір фахівців ризиконебезпечних професій та їх підготовка збільшують імовірність володіння цими якостями більшості спеціалістів;

б) змісту навіювання, що залежить від характеру інформації, її місця в інформаційному потоці (якщо інформація, що вселяється, розташована на його початку, то сприйнятливість до навіювання умовно можна оцінити в 50 %, в середині — в 30 %, в кінці — в 70 %);

в) навіюваності об'єкта дії, пов'язаній з відношенням об'єкта до суб'єкта. Об'єкт навіювання завжди вивчає суб'єкт, причому в наступній послідовності:

– спочатку відбувається оцінка таких якостей суб'єкта, як інтелект, компетентність, винахідливість, воля, доброзичливість, на основі чого встановлюється міра «довіри-недовіри» до нього;

– потім об'єкт мовби з'ясовує для себе, чи має суб'єкт психологічну перевагу (при загальному позитивному відношенні до суб'єкта об'єкт може приписувати йому навіть такі психологічні якості, якими той насправді не володіє, а при загальному негативному ставленні об'єкт «позбавляє» суб'єкта і тих якостей, які йому дійсно властиві) [6; 11; 12].

3. Емоційно-мотиваційні: самопросування, спонукання до наслідування, формування прихильності, ігнорування, напад. Сутність цього блоку видів психологічного впливу полягає у використанні бажання отримувати позитивні й уникали негативних емоцій у об'єкта впливу. В них використовується схильність людей до конформізму, що виконує функцію адаптації особи до норм, еталонів, цінностей, що панують у суспільстві. Чинниками, що використовуються видами емоційно-мотиваційного блоку, є: фізична привабливість, достоїнства та вдача ініціатора, спільна діяльність, знаходження поруч, позитивні невербальні прояви, тривалість знайомства і частота контактів [12, С. 326–410].

4. Соціально-психологічні: чутки. Важливість застосування цього виду впливу полягає у тому, що циркулюючі чутки є активним чинником формування настроїв, думок, а відповідно, поведінки людей [1; 6; 7; 10; 12]. Оперування чутками є додатковим інструментом впливу. Вивчення чинників виникнення чуток дало змогу визначити серед них наступні: інтерес до теми, дефіцит надійної інформації, особового статусу (краще повірять тому джерелу інформації, що має більший статус) та емоційного балансу. Чутки

здатні тимчасово оптимізувати емоційний баланс у групі, знижувати або підвищувати емоційну напругу.

Враховуючи те, що адресат психологічного впливу звужений до поняття «суб'єкт взаємодії», доцільно дати наступне визначення: психологічним впливом в умовах діяльності ризиконебезпечних професій є дія на стан, думки, відчуття і дії іншої людини за допомогою виняткових психологічних засобів, з метою виконання поставленого перед підрозділом завдання та зменшення наслідків подій, що становлять загрозу життю та здоров'ю суб'єкта взаємодії.

**Висновки.** Отже, здійснений аналіз видів психологічного впливу та чинників, які сприяють їх застосуванню у ризиконебезпечних професіях, дав змогу зробити наступний висновок:

– за формою влади найбільш оптимальним є використання експертної та еталонної, оскільки вони дозволяють легко подолати рівні довіри в об'єкта впливу;

– за виділеними групами видів психологічного впливу найбільш доцільно використовувати сугестивний та емоційно-мотиваційний. Вказані групи найкраще відповідають умовам виконання службових обов'язків, оскільки не потребують багато часу та за наявності відповідної форми влади є достатньо ефективними у процесі корекції поведінки об'єкта впливу;

– інтелектуально-пізнавальні й соціально-психологічні види впливу не відповідають умовам діяльності за критерієм часу та необхідністю здійснювати вплив поетапно. Ці види доцільно використовувати перед виконанням завдання в якості таких, що будуть забезпечуючими для більш ефективних видів впливу;

– вище зазначене вказує на необхідність не тільки навчання фахівців, що виконують обов'язки у ризиконебезпечних умовах сугестивним та емоційно-мотиваційним видам психологічного впливу, а й формування у них якостей, що підсилюють здатність до здійснення вказаного впливу;

– доцільним є вплив інтелектуально-пізнавальними й соціально-психологічними видами на суспільство до виникнення екстремальної ситуації, що може стати підґрунтям для формування у фахівців ризиконебезпечних професій експертної та еталонної форм влади серед населення та співслужбовців.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Аронсон Э., Пратканис Э. Р. Эпоха пропаганды: Механизмы убеждения, повседневное использование и злоупотребление / Эллиот Аронсон, Энтони Пратканис. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 384 с.
2. Бехтерев В. М. Внушение и его роль в общественной жизни / Бехтерев В. М. – М.: Наука. – 1996. – 108 с.
3. Грачев Г., Мельник И. Манипулирование личностью. – М.: Знание. – 1999. – 156 с.

4. Дилтс Р. Изменение убеждений с помощью НЛП / Р. Дилтс; [перев. с англ В. П. Чурсина]. – М.: Класс, 2000. – 192 с.
5. Евтушенко В. Г. Энциклопедия гипнотических техник / Евтушенко В. Г. – М.: Институт психотерапии, 2005. – 400 с.
6. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние / Зимбардо Ф., Ляйппе М. – СПб.: Питер, 2001. – 448 с.
7. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу / Москаленко В. В. – К.: Центр учбової літератури. – 2007. – 448 с.
8. Немов Р. С. Познание себя: влияние на людей: [учебное пособие] / Немов Р. С. – М.: Владос, 1997. – 320 с.
9. Оленев И. В. Полная палитра методов внушения в практике убеждения и гипнотерапии / Оленев И. В. – М., 2006. – 139 с.
10. Современная военная психология: [хрестоматия / сост. А. А. Урбанович]. – Мн.: Харвест, 2003. – 576 с. – (Библиотека практической психологии).
11. Чалдини Р. Психология влияния / Чалдини Р. – СПб.: Питер, 2001. – 210 с.
12. Шейнов В. П. Психологическое влияние / Шейнов В. П. – М.: Наука, 2005. – 659 с.

**УДК 159.9:351.743**

*Ламаш І. В., к. психол. н., доцент, ХНУВС;*

*Селюкова Т. В., старший викладач кафедри загальної психології НУЦЗУ*

### **ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ОВС, ЯКІ МАЮТЬ СЛУЖБОВІ СТЯГНЕННЯ**

Автори розглядають окремі психологічні особливості співробітників ОВС, які мають службові стягнення. Визначені особливості структури відповідальності особи і співвідношення її гармонійних і дисгармонійних складових.

*Ключові слова:* відповідальність, гармонійні і дисгармонійні складові, особа, службові стягнення, співробітники ОВС, структура відповідальності.

Авторы рассматривают отдельные психологические особенности сотрудников ОВД, которые имеют служебные взыскания. Определены особенности структуры ответственности личности и соотношения ее гармоничных и дисгармоничных составляющих.

*Ключевые слова:* ответственность, гармоничные и дисгармоничные составляющие, личность, служебные взыскания, сотрудники ОВД, структура ответственности.

**Постановка проблеми.** Трансформаційні процеси в українському суспільстві вимагають реформування усіх соціальних інститутів, у тому числі й системи органів внутрішніх справ.

Успішність реформування органів внутрішніх справ України, які є важливим елементом соціальної структури, великою мірою залежить від рівня професіоналізму осіб, які займаються правоохоронною діяльністю. Не ви-

кликає сумніву той факт, що професіоналізм вимагає наявності певної сукупності знань, умінь і навичок. У той же час велике значення має наявність особистісних якостей, що відповідають специфіці трудової діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Особливості професійної діяльності співробітників ОВС знайшли своє відображення в дослідженнях В. Г. Андросюка, О. М. Бандурки, Б.І. Бараненка, В. Д. Берназа, Е. О. Дідоренка, О. Ф. Долженкова, Г.Є. Запорожцевої, Л.І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєва, М. В. Костицького, С. Г. Лаптева, С. Д. Максименка, В. С. Медведєва, Е. В. Рижкова, Г. О. Юхновця, С.І. Яковенка та ін.[4, С. 189-192].

Кожна професія в галузі правоохоронної діяльності, крім загальних вимог, висуває до працівника ОВС специфічні вимоги. Підвищення ефективності якості праці неможливе без врахування індивідуальних особливостей його особи і відповідності особистих якостей об'єктивним вимогам професії. Психологічним аспектам професійного розвитку особистості працівників ОВС присвячені роботи О. М. Бандурки, С. П. Бочарової, О. В. Землянської, О. В. Тімченка, А. В. Москаленка, В. Л. Васильєва, Г.Є. Запорожцевої та ін.

Будь-яка професійна діяльність висуває до людини певні вимоги та накладає своєрідний відбиток на особистість і спосіб життя. Процес становлення професіонала-правоохоронця має позитивні і негативні наслідки. Проявом позитивних результатів професіоналізації працівників органів внутрішніх справ є формування адекватних професійних кар'єрних орієнтацій. На думку багатьох авторів (В. О. Дятлов, Є. О. Климов, Є. О. Могилевкін, Г. С. Нікіфоров, М. С. Пряжников, Л. Б. Шнейдер), провідною ознакою ефективності розвитку професійної кар'єри співробітника ОВС є відповідність його реальних якостей функціональним компонентам професійної діяльності.

Проблеми професіоналізму, як визначальної категорії професійної підготовки та умов, що його забезпечують, мають велике значення для існування і розвитку суспільства. Особливої ваги це набуває при аналізі діяльності правоохоронних органів, оскільки вони займають у суспільстві особливе положення.

Робота працівника правоохоронних органів є дуже різноманітною та складною, вона має цілу низку особливостей, що відрізняють її від праці людей більшості інших професій, у тому числі і ризиконебезпечних. Виконання оперативно-службових обов'язків, на відміну від цивільних умов, обов'язково передбачає наявність об'єктивних труднощів і необхідність серйозних обмежень: скорочену можливість для улюблених занять, обмежене коло спілкування, утруднені або припинені зв'язки з рідними і близькими, неминучу відмову від деяких звичок заради інтересів служби і виконання вимог колективу.

Дані сучасних теоретичних та емпіричних досліджень підтверджують актуальність вивчення тих психологічних особливостей співробітників ОВС,

які можуть бути пов'язані з рівнем професіоналізму та професійної компетентності.

Об'єктом дослідження було визначено особистість, предметом виступила відповідальність особистості.

**Метою** нашого дослідження було дослідження особливостей структури відповідальності співробітників ОВС, які мають професійні стягнення.

**Виклад основного матеріалу.** Досліджуваними були співробітники чоловічої статі районних відділів внутрішніх справ міста Харкова, яким було розподілено за ознакою наявності (перша група, 26 осіб) або відсутності службових стягнень (друга група, 32 досліджуваних).

Для статистичної обробки результатів було використано t-критерій Стьюдента.

Однією з найважливіших детермінант розвитку професіонала визнається відповідальність особистості. Відповідальність визначає не тільки підтримання зовнішніх норм регуляції і контролю діяльності нормами, які закріплені законодавчо, але й усвідомлення своєї відповідальності за вплив результатів професійної діяльності надвоє життя та життя інших людей.

При розгляді феномена відповідальності дослідники звертають увагу на його ємкість, багатогранність, що вбирає в себе чималу кількість різнорідних компонентів. Розгляд відповідальності як системної якості особистості вимагає розгляду функціональної єдності мотиваційних, емоційних, когнітивних, динамічних, регуляторно-вольових і продуктивних складових [3, с. 21].

Для вирішення дослідницьких завдань було використано опитувальник структури відповідальності, що дозволяє проаналізувати співвідношення різних складових багатомірної структури відповідальності, автором якого є В. П. Прядеїн.

Результати дослідження структури відповідальності надано у таблиці 1.

Не отримано вірогідних відмінностей за показниками ергічність, аергічність, сценічність, астенічність, інтернальність, екстернальність, соціоцентрична мотивація, егоцентрична мотивація, особистісні складнощі, операційні складнощі, змістовна спрямованість та інструментально-стильова спрямованість, що свідчить про подібність вираженості цих показників у досліджуваних обох груп.

Показник усвідомлюваності склав у першій групі  $41,5 \pm 0,97$ , у другій —  $49,27 \pm 1,16$ , зафіксовані вірогідні відмінності на рівні  $p \leq 0,05$  щодо підвищення показника у другій групі.

Показник обізнаності у першій групі склав  $42,45 \pm 1,23$ , у другій групі  $47,88 \pm 1,3$ , що дозволяє визначити вірогідне підвищення показника на рівні  $p \leq 0,05$  у другій групі.

Аналіз даних за шкалою предметної продуктивності дозволив зафіксувати вірогідне підвищення показника у другій групі ( $41,6 \pm 0,3$  та  $49,79 \pm 0,92$  відповідно) при  $p \leq 0,05$ .

Таблиця 1

**Показники складових відповідальності співробітників ОВС (у балах)**

Показники	Група 1	Група 2	T	p
Ергічність	43,62 ± 3,3	48,94 ± 4,9	1,66	-
Аергічність	23,29 ± 5,3	18,06 ± 2,6	1,87	-
Стенічність	45,83± 5,76	48,09± 2,1	0,74	-
Астенічність	34,12± 4,3	27,21± 2,5	1,26	-
Інтернальність	44,36± 4,34	49,58± 3,27	1,75	-
Екстернальність	29,45± 4,86	21,52 ± 7,95	1,02	-
Соціоцентричність	40,78± 2,37	43,42± 4,2	1,21	-
Егоцентричність	28,69± 4,11	22,85± 5,2	1,86	-
Усвідомленість	41,5± 0,97	49,27± 1,16	2,73	0,05
Обізнаність	42,45± 1,23	47,88± 1, 3	2,67	0,05
Продуктивність предметна	41,6± 0, 3	49,79± 0,92	3,42	0,05
Продуктивність суб'єктна	42,6± 0,56	47,48± 0,6	2,83	0,05
Особистісні труднощі	29,66± 1,2	29,73±1,1	0,03	-
Операційні складнощі	32,01± 1,4	31,29± 1,4	0,34	-
Спрямованість змістовна	35,41± 0,95	33,14 ± 1,6	0,42	-
Спрямованість інструментально-стильова	32,72± 1,39	30,29± 1,12	0,63	-

Показник суб'єктної продуктивності у другій групі (47,48± 0,6) також вірогідно вище аналогічного показника у першій групі (47,48± 0,6) на рівні  $p \leq 0,05$ .

Таким чином, отримані результати дозволяють стверджувати, що досліджувані другої групи не тільки краще усвідомлюють загальну сутність відповідальності, але й краще обізнані із конкретними ситуаціями та умовами, які дозволяють прийняття поверхневої відповідальності.

Досліджувані другої групи також демонструють також вірогідно більші показники як предметної продуктивності, так і суб'єктної продуктивності, тобто характеризуються як вищими показниками професійної продуктивності, так і вірогідно вищим рівнем активності, спрямованої на підтримання власного благополуччя.

Нами розглядалось співвідношення гармонійних та дисгармонійних складових у структурі відповідальності досліджуваних. Результати дослідження структури відповідальності співробітників міліції надано у таблиці 2.

Аналіз результатів свідчить, що за деякими показниками не отримано вірогідних відмінностей.

Співвідношення змістовної та інструментально-стильової спрямованості у досліджуваних першої та другої групи демонструє подібність.



Щодо проявів особистісних та операційних складнощів, за співвідношенням цих показників також не було отримано відмінностей, тобто досліджувані не відрізняються співвідношенням тривожності, невпевненості, поганого настрою та труднощами, які залежать від сутності завдання, що виконується, та оточуючих людей.

Не виявлено значущих розбіжностей у співвідношенні предметної продуктивності та суб'єктної продуктивності, таким чином, не зафіксовано відмінностей між групами щодо співвідношення результатів діяльності досліджуваних у виконанні колективних справ та їх діяльністю, спрямованою на підтримання особистого благополуччя.

Таблиця 2

**Показники співвідношення гармонійних та дисгармонійних складових відповідальності співробітників ОВС (у балах)**

Показники	Група 1	Група 2	t	p
Ергічність – Аергічність	20,33 ±4,3	30,88±3,75	3,26	0,05
Стенічність-Астенічність	11, 71±5,03	20,88 ± 2,3	2,87	0,05
Інтернальність-Екстернальність	14,91 ± 4,6	28,06 ± 5,11	2,94	0,05
Соціоцентричність-Егоцентричність	12,09 ± 3,24	20,57 ± 4,7	2,36	0,05
Усвідомленість-Обізнаність	0,95 ± 1,1	1,39 ± 1,23	0,75	-
Продуктивність предметна — Продуктивність суб'єктна	1,0 ± 0,43	2,29 ± 0,76	0,52	-
Операційні складнощі – особистісні складнощі	2,35 ±1,4	1,56 ±1,25	0,21	-
Спрямованість змістовна – Спрямованість інструментально-стильова	2,69 ±1,12	2,85 ±1,34	0,46	-

Подібним також є співвідношення когнітивної усвідомлюваності та когнітивної обізнаності у першій та другій групах, тобто досліджувані обох груп не відрізняються за співвідношенням знання про відповідальність та усвідомленням її сутності.

Показники ергічності та аергічності відбивають специфіку поведінкової складової відповідальності, ергічність відбиває здібність людини до самостійного, без додаткового контролю виконання відповідальних завдань, ергічність пов'язана з низькою перешкодостійкістю, схильністю до відмову від важких завдань. Отримано показники, які свідчать про наявність вірогідних відмінностей у співвідношенні ергічності та аергічності у першій та другій групах. Показник, що розглядається, у першій групі склав — 20,33 ±4,3, у другій 30,88±3,75. Це свідчить, що превалювання гармонійної складової відповідальності над дисгармонійною вірогідно переважає у співробітників ОВС, які не мають стягнень (друга група). Виходячи з цього, можна сказати, що у досліджуваних другої групи зафіксовано достовірно більшу різницю між схи-

льністю у повній мірі реалізувати свої можливості у поведінкових проявах відповідальності, частіше брати на себе виконання відповідальних завдань, менше орієнтуватися на допомогу та контроль, впевненістю у виконанні своїх обіцянок у порівнянні з дисгармонійними проявами (схильність уникати ситуацій, де треба брати відповідальність на себе, часткова відповідальність — не у всіх випадках, невиконання обіцянок, обов'язковість лише тоді, коли цього вимагають оточуючі, виконання відповідального завдання в думках, але не завжди на практиці).

За співвідношенням стеничності-астеничності показник у першій групі склав  $11, 71 \pm 5,03$ , у другій —  $20,88 \pm 2,3$ ,  $p \leq 0,05$ . Таким чином, показник співвідношення стеничність-астеничність у другій групі вірогідно вищий у порівнянні з першою групою, що дозволяє стверджувати, що у співробітників ОВС, які мають стягнення, показник різниці між стеничними та астенічними (гармонійним та дисгармонійним) емоційними станами вірогідно менший. Астенічні прояви виявляють себе в тому, що людина переживає негативні – астенічні емоційні стани, злість та роздратування під час невдач або після невдало виконаної роботи, відчуває більшу тривожність в ситуаціях звітності за виконання відповідальних завдань або коли не має зовнішньої підтримки у порівнянні. Стеничні складові є позитивними емоційними проявами, серед них – радість при подоланні перешкод, гордість при досягненні мети, оптимізм на початку нової відповідальної справи та інше.

Співвідношення інтернальності-екстернальності відбиває регуляторну складову відповідальності. Показник першої групи складає  $14,91 \pm 4,6$ , другої —  $28,06 \pm 5,11$ ,  $p \leq 0,05$ . Виходячи із цих показників, можна стверджувати, що показник співвідношення інтернальності-екстернальності у другій групі вірогідно вищий, ніж у першій групі. Це може свідчити про те, що у другій групі більше, ніж пасивна, виражена активна регуляція відповідальності, тобто схильність виявляти ініціативу у відповідальних справах, не сподіватися на інших, намагання виконувати відповідальні завдання самостійно, а не під контролем, впевненість, що краще бути відповідальним в малому, ніж багато обіцяти та не виконувати обіцянки. Пасивна регуляція поведінки виявляє себе у меншій самостійності, схильності знаходити причини перешкод у інших людях та умовах, відповідальності у завданнях із жорстким контролем.

Показник співвідношення соціоцентричність — егоцентричність у другій групі також вірогідно більший ( $12,09 \pm 3,24$  та  $20,57 \pm 4,7$  відповідно),  $p \leq 0,05$ . тобто різниця між показниками соціоцентричності та егоцентричності у другій групі вірогідно більша, ніж у першій групі. Соціоцентрична мотивація відповідальності оцінюється за домінуванням тенденцій, які пов'язані з почуттям обов'язку, необхідністю виконання справи, егоцентрична мотивація діагностується через перевагу тенденцій ствердити себе у групі, покращити свій матеріальний стан, звернути на себе увагу інших людей.

Таким чином, результати, отримані у нашому дослідженні, дозволяють, стверджувати, що структура відповідальності досліджуваних має певну специфіку.

Специфічною рисою досліджуваних другої групи є вірогідно вищий рівень когнітивної обізнаності та усвідомленості, що можливо забезпечує диференційований підхід до оцінки відповідальності у різних ситуаціях, тобто високовідповідальні дії у відповідній ситуації або поверхневу відповідальність у неважливих справах. Крім того, вони характеризуються як вищими показниками професійної продуктивності, так і вірогідно вищим рівнем активності, спрямованої на підтримання власного благополуччя.

Структура відповідальності представників першої групи, куди ввійшли оперативні працівники, які мають стягнення, на наш погляд, характеризується внутрішньою конфліктністю. Наші результати свідчать, що у цій групі відмінність між показниками гармонійних та дисгармонійних складових відповідальності є значущо нижчою, ніж у представників першої групи, тобто одночасне функціонування різноспрямованих елементів у структурі відповідальності є більш вірогідним.

**Висновки.** Таким чином, у нашому дослідженні зафіксовано як подібність певних психологічних особливостей у досліджуваних, так і деякі відмінності щодо структури відповідальності та співвідношення гармонійних та дисгармонійних її складових у групах співробітників ОВС, які мають службові стягнення та не мають таких. Планується продовжити дослідження в обраному напрямі та вивчити особливості суб'єктивного контролю особистості та структури особистісної саморегуляції співробітників ОВС.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Губарева О. С. Стадії розвитку професійної компетентності працівників ОВС / О. С. Губарева // Наше право. – 2005. – № 3. – С. 34–39.
2. Ковальчишина Н. І. Мотиваційна основа кар'єрних орієнтацій слідчих ОВС / Н. І. Ковальчишина // Вісник ХДПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. – Харків: ХДПУ, 2007. – Вип. 23. – С. 97–104.
3. Прядеин В. П. Ответственность как системное качество личности / В. П. Прядеин. – Екатеринбург: УГПУ, 2001. – 274 с.
4. Шинкаренко І. О. Дослідження особистісних орієнтацій, що впливають на професійну спрямованість і на особливості професійного спілкування правників ОВС / І. О. Шинкаренко // Право і безпека. – 2005. – Том 4, № 3. – С. 189–192.

УДК 159.98:351.74

*Лефтеров В. О., д. психол. н., доцент, начальник науково-дослідного центру психотренінгових технологій Донецького юридичного інституту ЛДУВС*

## ТЕОРІЯ ПРОГРЕСИВНОЇ ТРАНСПСИХІЧНОЇ МАНІПУЛЯЦІЇ У ТРЕНІНГУ

Стаття присвячена розгляду феноменології психологічного тренінгу і теоретичному аналізу концепції прогресивної транспсихічеської маніпуляції, яка обуславлює об'єктивні закономірності змін психологічних компонентів особі в тренінгу

*Ключові слова:* психологічний тренінг, психологічний вплив, механізм особових змін, прогресивна транспсихічеська маніпуляція.

Статья посвящена рассмотрению феноменологии психологического тренинга и теоретическому анализу концепции прогрессивной транспсихической манипуляции, которая обуславливает объективные закономерности изменений психологических компонентов личности в тренинге

*Ключевые слова:* психологический тренинг, психологическое влияние, механизм личностных изменений, прогрессивная транспсихическая манипуляция.

**Постановка проблеми.** Тренінг як унікальна система психологічного конструювання, оновлення і навіть переродження людей і груп сприяє високопродуктивному виконанню цілей і завдань у різних організаціях. І тому сьогодні використання тренінгів усе більше поширюється в багатьох професійних галузях діяльності людини. У суспільстві зростає потреба в тренінгах, особливо у сферах, де діяльність людини пов'язана з ризиком, напруженістю, великими психічними і фізичними навантаженнями, високим рівнем відповідальності.

Під час тренінгу людина майже завжди знаходить ланцюг особистісних відкриттів, і, перш за все, вона відкриває собі саму себе. Самоаналіз, який відбувається у людини на тренінгу майже завжди стає поштовхом до особистісних змін, перетворення психічних компонентів життя і діяльності людини, причому іноді не відразу усвідомлюваним самою людиною. Проте особливості впливу тренінгу на особистість, психологічні механізми й феномени, що відбуваються під час тренінгу, вивчені ще недостатньо. Саме це зумовлює актуальність питань, які розглядаються у статті.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Існують численні визначення тренінгу, його методологічного змісту, цілей, функцій, закономірностей, механізмів, стадій і принципів проведення, які в основному сфокусовані на зміни і розвиток людини як особистості й професіонала, а також групи й організації.

Позначаючи межі поняття «психологічний тренінг», І. В. Вачков констатує, що сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що спонукує шукати його витоки у

різноманітних напрямках клінічної психотерапії в групах [1]. Деякими зарубіжними авторами тренінг визначається як спосіб перепрограмування моделі управління поведінкою і діяльністю людини [2]. Існує також визначення тренінгу як "... частини планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу» [3, С. 68].

Розвиток різних форм психологічного тренінгу пов'язаний із провідними орієнтаціями психології. У західній традиції це були біхевіоризм і небіхевіоризм, сучасний психоаналіз, когнітивізм, екзистенціальна психологія і гуманістична психологія. З останньою якраз пов'язано широке розповсюдження форм групової психологічної роботи, зокрема, соціально-психологічного тренінгу.

Аналізуючи механізм тренінгового впливу на особистість, І. Мартинюк і Н. Соболева визначають, що процедура психологічного тренінгу спрямована на утвердження й структурування образу Я, розширення самосвідомості, вивільнення творчого потенціалу індивідуальності, активізацію креативних здібностей людини відносно її власного життя, що призводить до трансформації особистості, посилення її духовного початку [4]. Багато інших авторів також підкреслюють, що ефекти тренінгового впливу виявляються в прогресі ментальних можливостей, загостренні інтуїції, проникливості й спостережливості, зростанні почуття впевненості в собі та своїй волі, у ефекті розширення свідомості і життєвого простору особистості у психологічному смислі тощо [1; 5; 6; 7].

Отже, процеси, що відбуваються під час тренінгу, розкриття значущості тренінгу для особистості, а також ролі і місця особистості у самому тренінгу можна визначити одним словом – зміна. Невипадково С.І. Макшанов визначає тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації [5]. Центральною категорією в тренінгу виступає категорія зміни. Учасники тренінгової взаємодії можуть стати суб'єктами змін тільки за тієї умови, якщо вони змінюються самі. Поняття «навмисна зміна» адекватно відображає мету, процес і результат змін, підкреслює їх усвідомлений характер. Порівнюючи «навмисну зміну» з поняттям «розвиток», С.І. Макшанов відзначає, що воно є вужчим по відношенню до поняття зміна, пов'язане з поняттям «формування», що за змістом відображає суперечливу ідею, – ідею формального характеру розвитку, без проникнення у сутність [5].

Проте, погоджуючись у цілому із твердженням С.І. Макшанова щодо феномену змін під час тренінгу, слід зазначити, що категорія зміни як найбільш загальна форма буття всіх об'єктів та явищ, що являє собою будь-який рух, взаємодію, перехід з одного стану в інший, включає у себе всі просторові переміщення, динамічні явища, а також внутрішні перетворення форм та змісту будь-якого руху. Протилежним поняттям зміни є покій та

усталеність. Але враховуючи, що людина протягом всього життя практично не перебуває у стані покою та усталеності і навіть, якщо зовні у людини не відбувається жодних психічних змін, цей стан психологічного покою завжди відносний, оскільки є приватним випадком у загальному русі матерії і її похідних – психологічних феноменів. Таким чином, людина взагалі мінлива істота, що постійно перебуває у стані фізичних і психологічних змін, хоча амплітуда і діапазон цих змін, а також їх характер, зміст та наслідки безумовно можуть відрізнятись. Тому визначення С.І. Макшановим тренінгу як багатофункціонального методу навмисних змін психологічних феноменів виходить за межі власне тренінгу, оскільки людина постійно змінюється, крім того, існує безліч різнопланових методів, які спонукають людину до навмисних змін її психологічних складових. Це майже всі форми, прийоми і методи навчання і виховання, робота з отримання досвіду, спорт, культура, духовне переродження тощо. Зміни особистості можуть виникати також і внаслідок випадкового відкриття або в результаті цілеспрямованого пошуку. Зміна може бути раптовою, як у разі релігійного навернення до іншої віри, або поступовою, як це зазвичай відбувається у терапії. Крім того, зміни можуть набувати різноманітних форм.

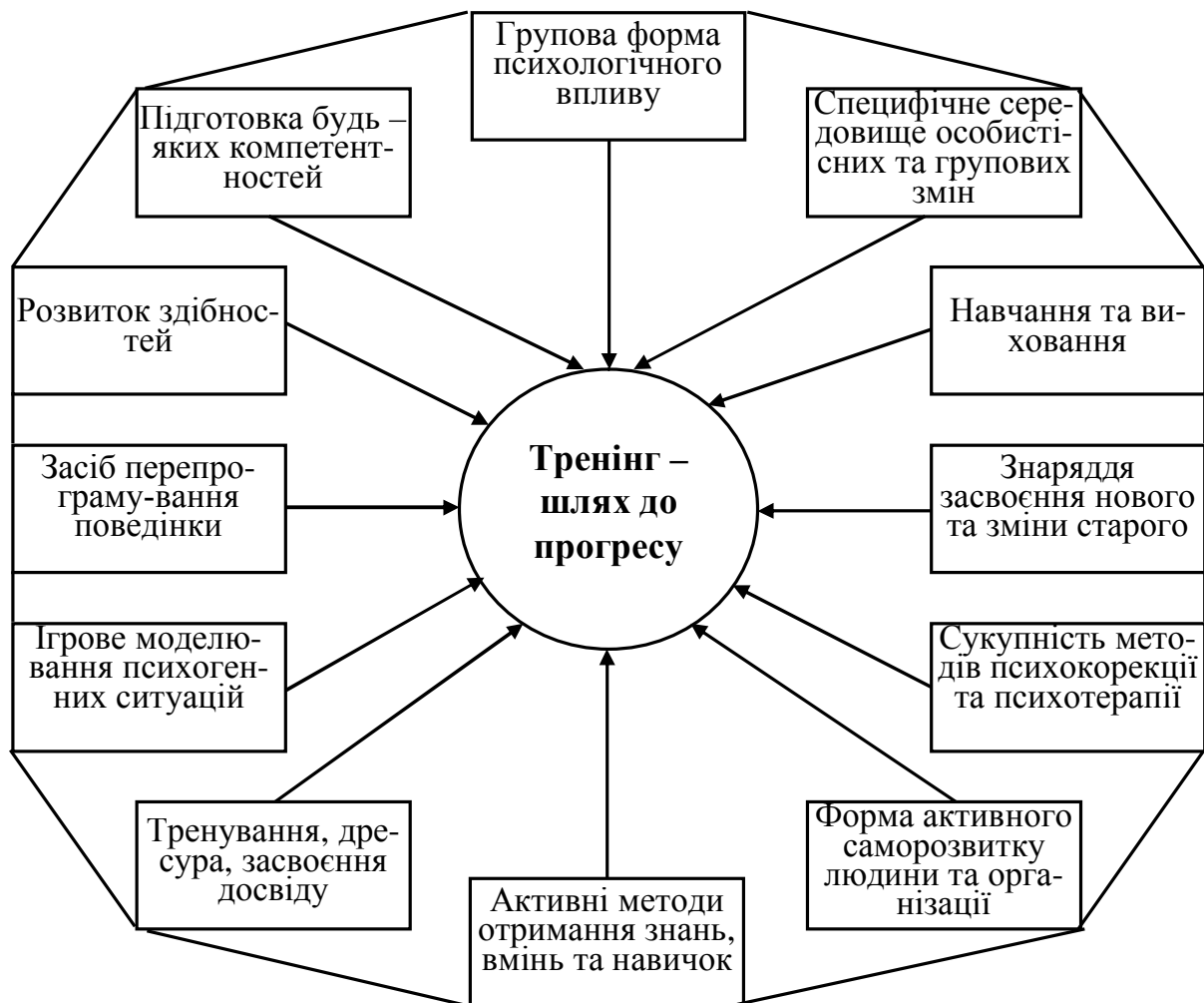
**Метою** даної статті є розгляд основних методологічних положень та механізмів впливу психологічного тренінгу на особистість, а також теоретичний аналіз феномену прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу.

**Виклад основного матеріалу.** Сутність, методологічний зміст і призначення психологічного тренінгу постає вельми багатообразним, що знаходить підтвердження у працях багатьох дослідників. На рис. 1 схематично зображено узагальнений «портрет» тренінгу — різнопланові визначення, що найбільш віддзеркалюють його природу і зміст.

Психологічний тренінг передбачає певний вплив як процес і результат зміни індивідом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень, оцінок та іншого під час взаємодії з ним. У тренінгу практикується як спрямований психологічний вплив, механізмами якого є переконання і навіювання, так і неспрямований, під час якого прямо не ставиться завдання добитися певного результату від об'єкта впливу, хоча ефект впливу виникає, часто проявляючись у дії механізмів зараження і наслідування. Тренінговий вплив спрямований на досягнення позитивних змін учасників, підвищення ступеня їх «конгруентності» із собою і навколишнім середовищем.

Під час тренінгу з боку ведучого-тренера, а також інших членів групи, як правило, відбувається індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив на учасників тренінгу. Індивідуально-специфічний вплив реалізується завдяки трансляції іншим людям своїх характеристик і ще не засвоєних ними зразків особистісної активності. Це призводить до поступового перетворення особистісних сенсів, поведінки і мотиваційної сфери інших людей, що виявляється у значній зміні їх діяльності у момент актуалізації в їх

свідомості образу індивіда – суб'єкта впливу. Взагалі даний вплив пояснює ряд феноменів соціальної фасілітації і реалізується як у цілеспрямованій діяльності (навчання, виховні заходи тощо), так і в будь-яких інших випадках взаємодії особистості з навколишніми людьми. Пропонуючи – навмисно або ненавмисно – зразки своєї активності іншим людям, особистість вільно або мимоволі стає об'єктом наслідування, специфічно продовжуючи себе в інших людях.



**Рис. 1. Різноманітність визначень тренінгу**

Функціонально-рольовий вплив під час тренінгу визначається не особистими особливостями партнерів по взаємодії, а їх рольовими позиціями, і відбувається завдяки трансляції зразків активності, регламентованих рольовою розстановкою сил, і за рахунок демонстрації певного набору способів дії, що не виходять за межі рольових розпоряджень. Подібно до того, як авторитарні керівники під час взаємодії і спілкування переважно орієнтуються на відповідність своїх і чужих дій і вчинків нормативним правилам, ведучі у

деяких тренінгових групах можуть відноситися до учасників тренінгу. До речі, у таких випадках досить часто наразі виникнення будь-яких ускладнень під час проведення тренінгу або його негативних результатів наприкінці, ведучі схильні шукати причини цих негараздів у групі або окремих учасниках, інших об'єктивних зовнішніх факторах. Проте справжніми причинами «невдалих» тренінгів у переважній більшості є відверті тренерські помилки:

- нездатність або небажання підстроїтись під групу;
- вибір неадекватного ситуації стилю тренера та тренінгової взаємодії;
- недостатнє володіння методами активізації групової продуктивності

тощо.

Практично у всіх випадках, коли людина відчуває зовнішній психологічний вплив, у тому числі розглянутий вище індивідуально-специфічний і функціонально-рольовий вплив, який відбувається під час тренінгу, вона змінюється. Особистісні зміни у тренінгу відбуваються за психофізіологічним механізмом феномену динамічного стереотипу, коли стійкі умовно-рефлекторні зв'язки, що на рівні програми забезпечують психічні і поведінкові прояви людини під час життєдіяльності, зазнають впливу (наприклад, штучного – у тренінгу), який зумовлює руйнацію та трансформацію цих зв'язків. Це, у свою чергу, спричиняє увімкнення компенсаторних та адаптаційних механізмів, які саме і здійснюють психічні зміни, утворюючи якісно нові динамічні стереотипи. Але, разом із тим, механізм тренінгового впливу на особистість, що спричиняє якісні зміни в останньої, має специфічні відмінності від інших форм впливу.

Ці відмінності пов'язані із «психотехнічною» складовою тренінгу. Термін «психотехніка» увів У. Штерн, маючи на увазі будь-яку практику впливу на психіку і управління нею [8]. У цьому контексті психологічний вплив під час тренінгу виступає як система психотехнічних дій за допомогою психотехнічних засобів. Виділення психотехнічної складової тренінгу наводить нас на методологічний шар проблем, пов'язаних зі специфічною побудовою психологічного механізму впливу на особистість під час тренінгу, визначенням умов та структури цього процесу.

На нашу думку, феноменологія тренінгу полягає у зв'язку з такими поняттями, як: **трансляція, трансформація, прогрес, маніпуляція та транс**. Тренінг – це вкладення чогось нового, спочатку чужого і незрозумілого, конкретній людині. Під час тренінгу це нове, у вигляді інформаційних, прикладних та інших тренінгових придбань і конструктів (нових знань, вмінь, навичок, інсайтів, евристичних осяянь тощо), шляхом різноманітних прийомів і засобів **транслюється** (переноситься) у свідомість-підсвідомість людини. Ця трансляція має один приймач – людину з її індивідуальними та особистісними особливостями і декілька передавачів, серед яких – власне ведучий тренінгу – тренер, інші учасники тренінгу. Своєрідними передавачами виступають також події, які відбуваються на тренінгу, що містять



значний обсяг практичної інформації і спонукають людину до наступного акту – *психологічної трансформації*. Психологічна трансформація – це перетворення існуючих та побудова нових динамічних стереотипів, що провокує особистісні зміни. Численні прийоми (в тому числі психотехнічні) і засоби трансляції різноманітних інформаційних та прикладних конструктів у тренінгу, на наш погляд, певною мірою слід вважати *психологічними маніпуляціями*.

Маніпуляцію (з фр. – manipulation), маніпулювання (з лат. – manipulus) зазвичай трактують по-різному, зокрема, як більш-менш складні рухи і прийоми в ручній праці; вдалу аферу, фальсифікацію фактів для досягнення неблаговидної мети; систему прийомів і засобів різноманітного впливу на людей з метою зміни їх мислення та поведінки. У психології також маніпуляцію здебільшого пов'язують із негативом і вважають актом свідомого впливу на психіку інших людей (груп людей), навіть усупереч їх інтересам чи з використанням засобів, які можуть не співпадати з існуючими нормами моралі. Деякі дослідники соціальних маніпуляцій доводять, що будь-яка ідеологія так само, як і будь-яка влада, створюється маніпуляторами з метою приходу до влади або її утримання, і тому вже є маніпулятивною за визначенням.

Онтогенетичний і філогенетичний аналіз розвитку людини і соціуму дає підстави вважати маніпуляції не такими вже і поганими. Люди часто використовують маніпуляцію для блага. Наприклад, для лікування людей, виховання та соціалізації членів суспільства, об'єднання малих і великих соціальних груп у різні громадські та політичні формування й інститути (наприклад, громадські організації, партії, держави, міждержавні союзи тощо). До того ж постійні пошуки і винаходи людей для протистояння негативним маніпуляціям також сприяють поступовому еволюційному розвитку і вдосконаленню як окремих особистостей, так і суспільства в цілому.

Тому, на наш погляд, залежно від цілей, засобів, які використовуються, та кінцевих результатів слід розрізняти маніпуляції *прогресивні* (конструктивні) та *регресивні* (деструктивні). У психології поняття будь-яких прогресивних змін та впливів слід розуміти як спричинення поступального розвитку психіки особистості і психологічних перемінних різних груп людей у напрямку самовдосконалення та самоактуалізації.

Одними з головних ознак, що відрізняють прогресивні маніпуляції від регресивних у психологічній і педагогічній практиці, на нашу думку, є:

- 1) уникнення заподіяння будь-якої шкоди людині – принцип «не нашкодь»;
- 2) добровільність, тобто відносно свідома участь людини у різних заходах, що можуть містити маніпулятивні дії;
- 3) спричинення особистісного розвитку та прогресу у будь-якій сфері.

Рольові та ділові ігри, групові дискусії, психогімнастичні та інші вправи, які застосовуються під час тренінгу, є прогресивними маніпуляціями, які спрямовані на навчання та розвиток людини, набуття різноманітних

компетенцій і досвіду. На відміну від традиційного розуміння психологічного впливу, поняття маніпуляцій у тренінгу підкреслює операційний, структурований, цілеспрямований, і, в основному, опосередкований характер тренінгових процедур.

Слід також зазначити, що майже всі маніпуляції у тренінгу для більш результативної трансляції тренінгових конструктів і психологічної трансформації особистості передбачають перебування людини в особливих психічних станах, іноді навіть схожих на *транс*. Тренінг дозволяє людині випробувати цілу гаму переживань, порівнянних з переживаннями у реальному житті і діяльності. Причому, в залежності від різновиду тренінгу та засобів, які використовуються у різні його етапи, людина може перебувати у неоднакових емоційних станах. Спектр і характер цих переживань і станів найрізноманітніший: від відчуттів тривоги, сум'яття, боязні, особливо на початку тренінгу, іноді роздратування, гніву, досади — до відчуттів радості, задоволеності, симпатії, прихильності, ентузіазму, колективізму, натхнення, самодостатності, ейфорії та ін. Своєрідні емоційні переживання людиною подій тренінгу є одним із головних завдань і умов ефективного тренінгу.

Таким чином, для того, щоб вкласти щось нове у свідомість людини, необхідно «підготувати ґрунт», розм'якшити свідомість, вкласти, а потім знову заморозити. Цьому сприяють три основні стадії тренінгу: 1) підведення (розм'якшення); 2) новий матеріал (вкладення нового); 3) закріплення (заморожування). Цей складний процес інтенсивного розвитку і навчання будь-яким умінням, навичкам і досвіду за допомогою тренінгу видається нам *прогресивною транспсихічною маніпуляцією (ПТМ)*. Тобто цілеспрямоване використання психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, які є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання, сприяє позитивній трансформації, перш за все, психічних складових особистості.

ПТМ буквально розуміється нами як створення своєрідних умов для стрімкого психічного розвитку та удосконалення людини, що «виходить за межі» звичайного життя. У результаті тренінгового впливу за рахунок ПТМ активізуються резервні здібності і потенційні можливості людини, відбувається розширення свідомості особистості, а іноді і глибока трансформація ідентичності, стилю відношення до професійної діяльності і до світу.

ПТМ під час тренінгу співвідноситься із базовими методологічними принципами психології, зокрема, із принципом активності та принципом розвитку. Принципи активності та розвитку є узагальненими у визначенні основних уявлень щодо механізмів організації руху та змін. Прогресивна транспсихічна маніпуляція під час тренінгу передбачає свідому активність як ведучого тренінгової групи, так і учасників тренінгу. Активність під час тренінгу, як цілеспрямований процес, – невід'ємна складова актів трансляції (прийому – передачі) інформаційних та прикладних конструктів, а також психологічної трансформації особистості. Ці особистісні зміни шляхом

перетворення динамічних стереотипів вимагають істотних енерговитрат і підвищення ефективності роботи нервової системи, що в цілому компенсується за рахунок власної психічної активності індивіда.

Принцип розвитку психіки у тренінгу, як закономірної зміни психічних процесів у часі, характеризується насамперед прогресивним характером транспсихічної маніпуляції, що виражається у кількісних, якісних і структурних перетвореннях особистості внаслідок участі у тренінгу. Прогресивна транспсихічна маніпуляція, що відбувається у тренінгу, виявляє такі тенденції розвитку психіки людини, як:

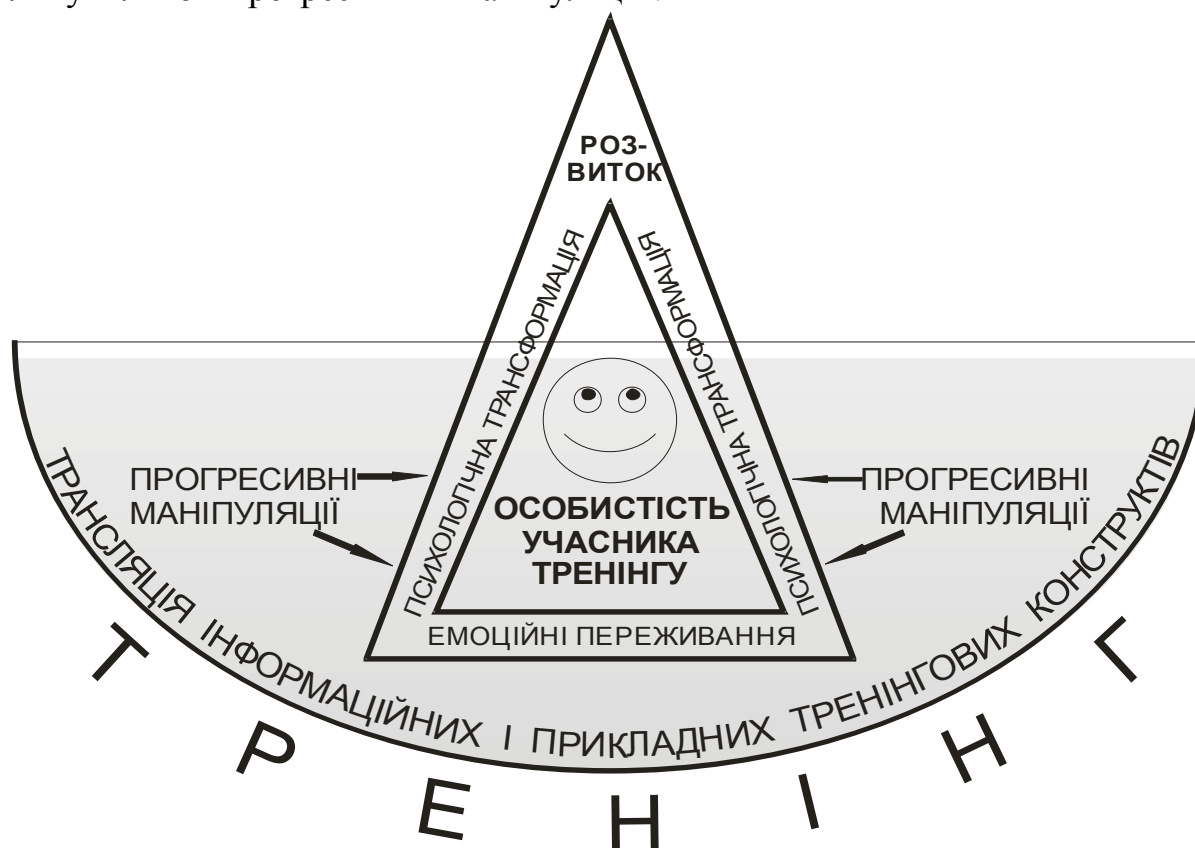
- 1) поступове ускладнення форм поведінки та мислення (форм рухової активності та розумової діяльності);
- 2) вдосконалення здатності до індивідуального навчання;
- 3) ускладнення форм віддзеркалення психічного – як наслідок і чинник попередніх тенденцій.

Концепція прогресивної транспсихічної маніпуляції відповідає принципу єдності теорії та практики, тобто теоретичного та експериментального вивчення психіки людини та впливу на неї, а також фундаментальному положенню психології щодо єдності свідомості та діяльності. Протягом подій тренінгу особистісні та психічні властивості індивіда не тільки проявляються, а й змінюються і формуються. Психічні новоутворення особистості виступають як передумови і результат її поведінки і здобутків під час тренінгу і, головне, після нього. Саме на транспортування психічних новоутворень особистості у майбутню діяльність спрямовуються тренінгові маніпуляції, що також лежить в основі розуміння поняття «транспсихічна». Крім цього, поняття «транспсихічна» у контексті теорії ПТМ розуміється нами і як те, що може виходити за межі звичайної психіки людини, як створення умов для розширення свідомості людей за пороги звичного «Я» та навіть за межі часу або простору. Зміст та характер транспсихічних процесів під час тренінгу пов'язані з тими аспектами психології (трансперсональної, трансцендентальної), що мають відношення до вивчення граничних людських здібностей та потенційних можливостей.

Феномен ПТМ у груповому тренінгу може бути схожим за змістом з іншими методами психологічного впливу на людину, такими, як індивідуальна або групова психотерапія, консультація, психокорекційні та інші заходи. Тому, з метою визначення специфіки тренінгу, цей психологічний механізм впливу на людей та їх розвиток під час тренінгу визначається нами як *прогресивна транспсихічна маніпуляція у тренінгу (ПТМТ)*. Схематично психологічне буття особистості у тренінгу і механізм ПТМТ зображено на рис. 2.

Як бачимо, тренінг виступає своєрідним інформаційно-предметним середовищем для цілеспрямованого психологічного тренування людини, що заповнене тренінговими подіями, різноманітними психотехнічними процедурами, іграми тощо. Людина, яка занурюється у це тренінгове середовище

в якості учасника тренінгу, одночасно стає його частиною і об'єктом (або суб'єктом відповідно до суб'єктного підходу І. В. Вачкова [1]) тренінгового впливу шляхом прогресивних маніпуляцій.



**Рис. 2. Психологічне буття особистості під час тренінгу і механізм прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу**

Внаслідок цього людина отримує різноманітний спектр емоційних переживань, здобуває певний чуттєво-практичний досвід у якійсь сфері (особисте життя, професія, соціальна взаємодія, саморегуляція). У тренінгу людина переживає особливо цінні і такі, що запам'ятовуються, евристичні почуття, викликані осяяннями, інсайтами, побаченням новим. З нею відбувається психологічна трансформація, що спричиняє певний розвиток, який може продовжуватися вже за межами тренінгового середовища і переноситись на життя і практичну діяльність людини.

Отже, об'єктивні закономірності змін психічних компонентів особистості у тренінгу обумовлені прогресивною транспсихічною маніпуляцією. А сам характер системної детермінації змін психічного, який характеризується взаємодією середовищних і суб'єктивних чинників, є принциповим теоретичним положенням психологічного тренінгу.

**Висновки.** 1. Тренінг – це інтегрована, універсальна система цілеспрямованого групового психологічного тренування людей відповідно до

потреб і цілей їх особистості та діяльності. У результаті тренінгу активізуються інтелектуальні, комунікативні і вольові потенціали людини, здійснюється рефлексія її минулого і моделювання майбутнього. Це стає можливим за рахунок цілеспрямованого використання під час тренінгу спеціальних процедур (психотехнічних, ігрових та інших прийомів і методів, тренерських технік, групових феноменів тощо), які по суті є маніпулятивними, як і більшість методів психологічного втручання, забезпечують трансляцію тренінгових конструктів і створюють своєрідне психологічне середовище для особистісної трансформації людини.

2. Механізм особистісних змін учасників тренінгу забезпечується феноменом *прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу (ПТМТ)*, що лежить в основі тренінгового буття і взаємодії особистості та спричиняє її психічний прогрес внаслідок участі у тренінгу. Прогресивна транспсихічна маніпуляція у тренінгу являє собою складний процес інтенсивного навчання і розвитку людини і співвідноситься з базовими методологічними принципами психології.

3. Урахування феномену ПТМТ та його подальше вивчення дозволятиме удосконалювати та розширювати трансляційні канали і техніки позитивних маніпулятивних впливів, що використовуються під час тренінгу. Крім цього, надасть можливість цілеспрямовано працювати над створенням групової аури і необхідних емоційних станів учасників, що відповідають меті і завданням тренінгу, а також регулювати особистісні та групові психологічні трансформації, які спричинятимуть розвиток людей, розширюючи їх свідомість, уявлення про себе та оточуючий світ, власні можливості і резерви психіки, сприятимуть набуттю будь-яких соціальних, професійних та інших компетенцій.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с. – (Образовательный стандарт XXI).
2. Cenin M. Podstawy teoretyczne stosownych metod treningu psychologicznego / M. Cenin // Acta Bratisl. Pr. Psychol. – 1990. – № 22. – С. 35-64.
3. Lakin M. Interpersonal encounter: Theory and practice in sensitivity training / M. Lakin – New-York, 1972. – 482 p.
4. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: [монографія] / С. И. Макшанов. – СПб.: Образование, 1997. – 238 с.
5. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Марасанов. – М.: Когито-центр, 2001. – 251 с.
6. Спасенников В. В. Анализ и проектирование групповой деятельно-

сти в прикладных психологических исследованиях / В. В. Спасенников. – М.: Институт психологии РАН, 1992. – 162 с.

7. Психотерапевтическая энциклопедия / [под. ред. Карвасарского Б. Д.]. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с. – (Серия «Мастера психологии»).

8. Хрящева Н. Ю. Тренинг креативности: основания, задачи, содержание / Н. Ю. Хрящева, С. И. Макшанов // Б. Г. Ананьев и ленинградская школа в развитии современной психологии: тез. науч. — прак. конф., 5–6 декабря 1995 г. – СПб. – С. 110–111.

## УДК 159.91

*Лебедева С. Ю., к. психол. н., старший научный співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології НУЦЗУ*

### **ПСИХОКОРЕКЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ «АНТИСТРЕС» ЯК ЗАСІБ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО ДОВГОЛІТТЯ ПСИХОЛОГА МНС УКРАЇНИ**

У статті обґрунтований і представлений психокоректувальний тренінг «Антистрес», як засіб підтримки професійного довголіття психолога МНС України після надання екстреної психологічної допомоги населенню у вогнищі надзвичайної ситуації.

Ключові слова: психолог МНС України, надзвичайна ситуація, психокоректувальний тренінг.

В статье обоснован и представлен психокоррекционный тренинг «Антистресс», как средство поддержания профессионального долголетия психолога МЧС Украины после оказания экстренной психологической помощи населению в очаге чрезвычайной ситуации.

Ключевые слова: психолог МЧС Украины, чрезвычайная ситуация, психокоррекционный тренинг.

**Постановка проблеми.** З кожним роком збільшується кількість людей, які пережили стихійне лихо, техногенну аварію або катастрофу, зростає число людей, які беруть участь безпосередньо у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій – рятувальників, медиків, психологів МНС України, що надають екстрену допомогу населенню. Досвід надання психологічної допомоги постраждалим внаслідок надзвичайних ситуацій, пов'язаних із ліквідацією великомасштабних катастроф, які сталися на території України за останнє десятиліття, свідчить, що вітчизняна психологія не повною мірою готова задовольнити потребу постраждалих від катастроф, різноманітних суспільних потрясінь та негараздів у психологічній допомозі – у концептуальному, організаційному та методичному плані. Це положення стосується не тільки психологічної допомоги постраждалим, а й фахівців після надзвичайної ситуації, які надавали екстрену психологічну допомогу населенню.

Прикладом цього можуть служити надзвичайні ситуації, що сталися на артилерійських складах на околиці селища Новобогданівка Мелітопольського району Запорізької області, катастрофа російського літака ТУ-154 на Донеччині, вибух побутового газу у житловому будинку (м. Дніпропетровськ), залізнична катастрофа цистерн із жовтим фосфором біля селища Ожидов Львівської області, аварія на шахті імені О. Засядька (м. Донецьк), надзвичайна ситуація на артилерійській базі Міноборони (м. Лозова, Харківської області), аварія на шахті «Новодзержинська» (м. Дзержинськ) та «ім. О. О. Скочинського» (м. Донецьк), надзвичайна ситуація, що сталась на р. Десна (Чернігівська область) тощо.

В кожній з цих надзвичайних ситуацій психолог МНС України надавав психологічну допомогу в декількох напрямках, які відображені на схемі.



Зазначимо, що при наданні екстреної психологічної допомоги психолог МНС України застосовує не один метод психологічної роботи, а використовує комплексний підхід. Залежно від конкретної ситуації, її умов, індивідуальних особливостей постраждалого обирається індивідуальна тактика роботи. Виходячи з цього, психологу МНС України, залученому до ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, необхідно дуже швидко приймати відповідальні рішення в умовах неоднозначних, суперечливих, чітко невизначених службових завдань. В осередку надзвичайної ситуації ця діяльність найчастіше відбувається у середовищі взаємодії з категорією «вбитих горем» людей. Причинами, що спонукають постраждалих до взаємодії з психологами МНС України, є, як правило, саме кризові проблеми, що пов'язані з переживанням негативних емоційних станів. Найчастіше доводиться працювати з людьми в шоківому стані. Психолог МНС України, виконуючи свої професійні обов'язки у надзвичайній ситуації, приймає на себе «психологічний тягар» людей, яким надає екстрену психологічну допомогу. На плечі психологів МНС України, що працюють в осередку лиха, «падає» неосяжна хвиля горя та людського болю. Мало хто приділяє увагу тому, з якими проблемами та труднощами доводиться стикатись психологам МНС України. І ще менше з них замислюється над тим, скільки разів вони змушують себе ковтати власні сльози від всього побаченого, скільки ночей після ліквідації надзвичай-

ної ситуації вони не сплять. Таким чином, відбувається тривале забруднення «психологічного простору» особистості психолога МНС України. З метою збереження психологічної гармонії особистості активізується робота механізмів психологічного захисту, яка, з одного боку, захищає особистість, а з іншого – може призводити до розвитку професійного вигорання та професійної деформації.

На сьогодні з метою профілактики емоційного вигорання, а у подальшому і професійної деформації тільки начальник відділу психологічного забезпечення при Головному управлінні МНС України в Донецькій області проводить дебрифінг з психологами одразу після закінчення аварійно-пошукових та аварійно-рятувальних робіт, які надавали екстрену психологічну допомогу населенню в осередку надзвичайної ситуації.



Синдром вигорання як наслідок робочих стресів після надання екстремної психологічної допомоги в осередку надзвичайної ситуації, а також психокорекційні засоби у зарубіжній та вітчизняній науці не одержали поки що належного розгляду. Безліч психологів у світі намагаються розробляти спеціальні програми з профілактики, діагностики та корекції синдрому вигорання та явищ, з ним пов'язаних. Однак всебічна наукова розробка проблеми «уражених цілителів» не втрачає актуальності. Життя є багатшим за схеми.

Державою передбачені певні механізми здійснення права людини на здоров'я. Однак щодо психічного здоров'я, то воно залишається поза увагою. Слід зазначити, що йдеться не про права психічно хворих людей, а про право психолога МНС України, який надавав екстрену психологічну допомогу населенню в осередку надзвичайної ситуації.

Негайне психотерапевтичне втручання, застосоване якомога ближче за часом до перенесеної травми, дозволяє запобігти багатьом небажаним наслідкам і переходу процесу у хронічну форму.



Важливо звернути увагу на те, що існує постійна потреба у пошуку нових шляхів збереження психічного здоров'я людини, а саме психолога МНС України після надання екстреної психологічної допомоги в осередку надзвичайної ситуації.

**Мета** нашої статті полягає у розробці та обґрунтуванні психокорекційного тренінгу «Антистрес» як засобу підтримки професійного довголіття психолога МНС України. Ризик професійного вигорання може бути зменшений за допомогою саме психотренінгових технологій.

**Виклад основного матеріалу.** При проведенні аварійно-рятувальних робіт в осередку надзвичайної ситуації діяльність психолога МНС України пов'язана з фізичними та нервово-емоційними навантаженнями, а також ускладнена впливом численних несприятливих і небезпечних факторів навколишнього середовища. Ці обставини істотно підвищують ймовірність розвитку негативних змін функціонального стану людини, що проявляються у зниженні рівня або зриві психічної і психофізіологічної адаптації. Останні неминуче проявляються у професійних помилках і зривах, порушенні соціальної адаптації, у психічних та психосоматичних розладах.

Існує ряд психологічних засобів відновлення організму після екстремальної ситуації, таких як м'язова терапія, навіяний сон зі збереженням словесного контакту, культуротерапія й мистецтвотерапія, аутогенне тренування та психокорекційний тренінг.

Вирішення проблеми корекції особистості після роботи в осередку надзвичайної ситуації в екстремальних умовах, створення психокорекційного тренінгу – завдання, вирішити які неможливо без урахування тих психологічних чинників, які впливають на переживання психотравми і подолання стресової ситуації. Психологія стресу, психологія мотивації і сенсу запропонували безліч різноманітних концепцій і конструкцій (локус контроль, оптимізм, узгодженість, життестійкість, базисні переконання тощо), покликаних виступати в якості ресурсів подолання стресових ситуацій. З ними межує безліч психотерапевтичних технік та тренінгів, спрямованих на їх підтримку і розвиток. Проте досі немає чіткої відповіді на запитання – наскільки необхідні і достатні ці моделі, наскільки застосовні вони до реальності? Інша сторона медалі – безліч цікавих і точних психологічних описів поведінки, психосоматичних змін і різних фаз та етапів переживань в екстремальних ситуаціях за явної недостатності теоретичних моделей, що розкривають, які стоять за цими фазами психологічні чинники [1; 4; 5].

Б. С. Братусь у доповіді, присвяченій Б. В. Зейгарнік, говорив, що свій спосіб подолання труднощів вона називала «опорою на неіснуючі милиці» – так, якби вони були. Людина, що переживає або пережила психотравмуючу ситуацію, самотійно або у процесі психотерапії спирається на такі психологічні «милиці», знаходить психологічні ресурси подолання стресової ситуації. Однак милиці ці можуть бути реальними, а можуть бути вигадані самою людиною – її вольовим рішенням.

Розглянемо варіант, коли вони є реальними, коли є ті ресурси – система переконань і диспозицій, сенсу, на який людина може спертися у процесі саморегуляції в екстремальних умовах або у процесі реабілітації та психотерапії. Що це за ресурси? Ф.Є. Василюк, розводячи поняття «стресс», «фрустрація», «конфлікт» і «криза», обґрунтовує чотири категоріальних поля, відповідних життєвим світам, – вітальність, діяльність, свідомість і воля. На наш погляд, ресурси подолання екстремальних ситуацій слід відносити саме до цих категоріальних полів. Відповідно можна розділити і техніки, часто використовувані у процесі корекції та психотерапії – залежно від того, на підтримку яких ресурсів подолання вони спрямовані. На підтримку вітальності – інтересу, бажання, активності – направлені багато технік тілесної психотерапії. Основна їх мета – пробудити в людині бажання жити, справлятися з важкою ситуацією, що склалася, щоб потім спертися на це бажання, інтерес при роботі з психотравмуючими переживаннями. Опора на діяльність при корекції на увазі акценту на активність людини в подоланні труднощів, на її прагнення діяти і перемагати. «Ти можеш робити це» – ця техніка часто застосовується не тільки в біхевіоральній психотерапії, а і в когнітивній, арт-терапії, тілесній психотерапії, гештальт-терапії. Нарешті, свідомість включає розуміння того, як і чому я дію в тій чи іншій ситуації, вибір, узгодження конфліктуючих мотивів. До цього категоріального поля відносяться деякі техніки психоаналізу, екзистенціальної психотерапії, гуманістичної психотерапії. Робота в цьому полі – це спроба усвідомлення того, що емоція, афект, вина, переживання – це такі явища, що мають свої причини і наслідки. Тоді вони перестають застилати все навколо (як, наприклад, явища «вторгнення» спогадів, почуття провини, страх), і можлива подальша корекція або психотерапевтична робота. В якості ілюстрації можна пригадати поширену техніку ситуаційної реконструкції – подія розглядається в розширеній перспективі, розглядаються і аналізуються її причини і можливі наслідки, що приводить до переоцінки загрози та негативності самої події, її ролі в житті людини в цілому [6].

Запропонована нами схема розподілу ресурсів на основі категоріальних полів Ф.Є. Василюка – лише один з можливих варіантів, але він дозволяє систематизувати психотерапевтичні техніки у процесі психокорекції. Співвідносячи з нею особистісні конструкти у психології стресу, можна зрозуміти, на активацію якого «поля» вітальності, діяльності, свідомості вони орієнтовані, яка, отже, їх роздільна здатність. Наведемо лише один приклад. У концепції С. Мадді життєстійкість – система переконань, яка дозволяє людині сприймати події як менш стресогенні й успішно справлятися з ними. Вона включає три компоненти: залученість (переконання в тому, що лише завдяки своїй активності людина знаходить у світі цікаве), контроль (переконаність у контрольованості світу і своїй здатності досягти результату) і прийняття ризику (готовність діяти всупереч невизначеності ситуації

і загрози і здобувати досвід з будь-яких ситуацій). Залучення підтримує вітальність, активність людини. Контроль та прийняття ризику пов'язані з готовністю людини до діяльності всупереч труднощам. Нарешті, готовність набувати досвіду зі сформованих ситуацій, діяти в ситуації невизначеності покликана активізувати свідомість, впоратися зі складністю внутрішнього світу. Іншими словами, життєстійкість – ресурс, спрямований більшою мірою на підтримку вітальності та діяльності, у меншій – на підтримку активності свідомості [2].

Ми навмисно не розглянули останнього категоріального поля, запропонованого Ф. Е. Василюком, – волю, оскільки проблема волі тісно пов'язана з іншим згаданим нами випадком: уявімо, якою є людина, яка не має і не шукає ресурсів в екстремальних умовах, не відчуває стресу, фрустрації, конфлікту. Де можна знайти сили, якщо їх немає? Одне з небагатьох пояснень таких «неіснуючих милиць» пропонує екзистенційна психологія.

У людини, яка бере на себе відповідальність за те, що відбувається і відбудеться в її житті, виникає питання – «якщо не я, то хто?». Переконавання та диспозиції – ті ресурси, яких у неї немає, народжуються в діяльності, у процесі подолання важкої ситуації. Це вольове рішення, яке приймає людина, переводить ситуацію стресу, фрустрації чи конфлікту на більш високий рівень. Людина приймає і трудність, і складність того світу, в якому вона живе і діє. Психологічні механізми цього явища в даний час не ясні, і це питання для подальших досліджень, проте важливим є сам факт того, що мотиваційно-смілова сфера особистості може в надзвичайних умовах не тільки бути ресурсом, а й сама формуватися у процесі діяльності людини.

Отже, пошук психологічних ресурсів і опора на ці ресурси, як правило, є ключовим моментом як у саморегуляції, так і при психокорекції в екстремальних умовах. Якщо людина переконана у своїх силах, може контролювати те, що відбувається, готова активно діяти і долати труднощі, і ці переконання залишилися непохитними в екстремальних умовах, їй достатньо спертися на ці психологічні ресурси. Якщо ж (значно частіше) це не так, необхідний пошук психологічних ресурсів, які дозволять відновити і зберегти впевненість і самовладання. Існує, однак, і другий варіант саморегуляції – при опорі не на психологічні ресурси, а через власне екзистенції. Особистість приймає свою відповідальність за те, що відбувається, і те, що трапляється, тоді ставлення, мотиваційно-смілова сфера особистості – саморегуляція звертається. Діючи в екстремальних умовах, всупереч переживанням, особистість змінює, формує власні переконання і диспозиції [3].

Аналіз значної кількості психокорекційних технік і методів дозволив нам зробити припущення про використання інтенсивних інтеграційних психотехнологій як найбільш ефективних у процесі корекції психологів МНС України.

Мета даного тренінгу – надання найбільш ефективної допомоги в реадaptaції психологів МНС України, а саме: відреагування негативних емо-

цій, корекція настрою, мотивації, профілактика професійного вигорання, тривожності, стресових реакцій і, як результат – успішна соціально-психологічна адаптація.

Психокорекційний тренінг «Антистрес» для психологів МНС України повинен проводитися відразу після закінчення аварійно-рятувальних робіт МНС України, протягом 7 годин. Кожні 2 години необхідно робити 15-хвилинні перерви.

Учасники, залежно від методики і заданого контексту (цілей і завдань вправи), працюють індивідуально, в парах, трійках і цілою групою.

У процесі тренінгу використовуються 17 музичних композицій. Основна умова у підборі музики – непоширеність музичних композицій у засобах масової інформації, використання стандартних музичних композицій.

У цілому тренінг включає в себе: різні психотехніки зв'язкового дихання; спрямовані візуалізації; тілесно-орієнтовані та рухові психотехніки; комунікативні технології; техніки релаксації; медитації. Стиль ведення групи – недирективний, що дозволяє кожному учаснику проявити себе індивідуально.

Після кожної вправи, а також на початку і наприкінці тренінгу проводяться шеррінгі (групові обговорення).

Психокорекційний тренінг «Антистрес» із застосуванням інтенсивних психотехнологій впливає на зміну емоційних станів психологів МНС України після роботи в осередку надзвичайної ситуації, сприяє соціально-психологічній адаптації особистості, особливо таких її складових, як загальна адаптивність, прийняття себе, емоційний комфорт; знижує рівень загальної дезадаптованості, сприяє поліпшенню міжособистісних відносин, формуючи гнучкість у спілкуванні та емпатичність; сприяє профілактиці професійної деформації екстремальних психологів.

Надзвичайна ситуація висуває до прийомів саморегуляції жорсткі вимоги. По-перше, вони повинні бути ефективними у стислий термін виконання. По-друге, вони не повинні викликати побічних ефектів (млявість, розслабленість, зниження уваги або навпаки – підвищення психічної напруги).

Закінчується психокорекційний тренінг вправою, яка має назву «Послання предків – захисний купол». Вона являє собою групову медитацію і проводиться у темному приміщенні. Психологам пропонується сісти в коло, потім психолог, який проводить психокорекційний тренінг, бере у руку запалену свічку та ставить її у центрі кола. **Тренер:** *«Зараз ми зробимо стародавній обряд. Подивіться на вогонь. Уважно подивіться... На його колір... Рух... Форму... Дивіться уважно в середину полум'я... Вогонь – символ життя... З давніх часів наші предки шанували вогонь, йому приносили жертви, на його честь будували святилища...*

*Дивіться на вогонь. Так сотні і тисячі років тому бачили його наші предки. Серед нас немає людини, яка б не мала предка, який би ось так не дивився на вогонь. Так, як і ми зараз. Дивіться уважно... Вогонь зберігає в*

*собі пам'ять про минуле... Кожен з нас носить в собі сотні тисяч поколінь своїх предків, мисливців і воїнів, їх доблесть і славу... Інакше не може й бути. Той, хто не був відважним і сильним, — не залишив потомство, не зміг уберегти його,... тільки кращі люди продовжили свій рід. Таким був суворий непорушний закон життя...*

*Поверніться навколо, вдивіться в темряву за Вашою спиною,... уважно вдивіться... Там стоять Ваші діди, прадіди, прапрадіди, там стоять наші предки... Вони завжди там, за нашою спиною...*

*Простягніть праву руку в темряву... Її потиснув або міг потиснути Ваш дід, учасник Великої вітчизняної війни, тієї війни, що змусила весь світ здригнутися, в якій перед мужністю наших дідів людство схилило коліна...*

*А за спиною Ваших дідів стоять Ваші прадіди. Їх Ви також могли ще застати, бачити на фотокартках, читати їх листи... На їх долю випала Перша світова, громадянська...*

*А їх батьків, Ваших прапрадідів, – Японська війна, 1905...*

*А їх дідів – це Вітчизняна війна 1812 року... І так далі, і нема кінця цьому перерахунку... Що не рід наш, – то воїни, кавалери, герої... Вони стоять у нас за спиною і немає в нас права зганьбити славу наших дідів і прадідів... І є у нас сила – сила людей, що били всяких недругів та ні перед ким не гнули спину... І є у нас мудрість століття, їх досвід, їх голос, що говорить нам у важку хвилину, як бути і що робити... Довіртеся цьому голосу, слухайте його, він ніколи не підведе, ніколи не обдурить... Пам'ятайте, що завжди у Вас за спиною стоїть незліченне воїнство наших предків – кращих воїнів у світі...*

*Потисніть руку своєму дідові... Вдивіться в ряд ваших предків, що йдуть в темний ліс... Розверніться до вогню... Закрийте очі... Зараз Ви покладете руки на плечі один одному і замкнете ритуальне коло... Замкнеться ритуальне коло, об'єднає нашу силу і силу наших спільних предків... Уявіть, що руки, які лягають на Ваші плечі, – це важкі, натруджені руки наших батьків, дідів, прадідів, а на їх плечі лягають руки їх дідів, прадідів, а на їх плечі, — руки їх батьків і так далі, до початку століть... Покладіть руки на плечі. Відчуйте в собі силу тисяч і тисяч чудо-богатирів... Наповніться нею... Наповніться непохитною упевненістю в собі і спокоєм... Пам'ятайте, ми відповідальні за те, що залишили нам наші предки... Відповідальні перед своїми дітьми, онуками, які ще не народились, і правнуками...*

*Відкрийте очі... Подивіться на вогонь... Відчуйте його тепло...*

*Зараз у нас велика сила... Наша спільна сила... Яку можна направити туди, куди ми захочемо...*

*Уявіть, що у вогні збирається наша сила, і від цього вогню починає рости прозорий купол, захисний купол, що накриває всіх нас... згадайте самих близьких для Вас людей, подумайте про них, уявіть їх,... уявіть, що цей купол росте, розростається і накриває собою цих людей,... це місто,....*

*Нашу країну,... нашу землю... Купол нашої сили вкриває нашу землю... Ми відповідаємо за наших близьких... МИ відповідаємо за нашу Землю... Поки ми живі – буде так...*

*Відчуйте захист, що дає цей купол нашої спільної сили, побудьте під ним...*

*І ось він починає зменшуватися... Стає все меншим і меншим... Перетворюється у вогонь... Подайте руки до нього, підійдіть ближче... Візьміть частинку цього вогню, цього тепла, цього захисту і вкладіть його у своє серце, у свою душу... Коли-небудь Вам знадобиться допомога, захист, сила, впевненість в собі, спокій... Покличте цю частинку вогню зі свого серця, зі своєї душі і захисний купол накриє Вас, дасть Вам те, що необхідно в цей момент... Візьміть із собою частинку тепла ...»*

Якщо немає можливості провести вправу «Послання предків – захисний купол» (наприклад, немає свічки), то тренер може провести вправу «Сила Вашого роду».

Необхідно знати, що при проведенні психокорекційних тренінгів навіть у добре підготовлених, досвідчених психологів МНС України можуть виникати короточасні реакції, пов'язані зі сприйняттям надзвичайної ситуації, – загальмованість або, навпаки, збудження, сльози, слабкість, нудота, серцебиття і т. д., які не слід сприймати як зрив. Ці явища досить добре купіруються психологічною підтримкою, яка виявляється у процесі тренінгу. Такі явища швидко минають.

**Висновки.** Стаючи свідком людських трагедій (соціальних, природних, техногенних катастроф), психолог МНС України не може бути байдужим. Мова йде про необхідність вироблення такого емоційного балансу, при якому психолог МНС України, не ставши «черствим», здатний буде співпереживати, але виниклі при цьому емоції не будуть для нього руйнівними, і він зможе зберігати стан психологічної рівноваги та високої працездатності. Саме психокорекційний тренінг «антистрес» спрямований на формування цього емоційного балансу. Від того, наскільки ефективно буде проведений даний тренінг для психологів МНС України, залежить ефективність їхньої подальшої діяльності, а також тяжкість і тривалість психологічних наслідків, що впливають на їх власний психічний стан. Незважаючи на всю важливість і актуальність даної проблеми, питання відновлювального періоду для фахівців екстремальних видів діяльності залишаються відносно новими на сьогодні і для практичної психології, і для психологічної практики.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Психогении в экстремальных условиях / [Александровский Ю. А., Лобастов О. С., Спивак Л. И., Шукин Б. П.]. – М.: Медицина, 1991. – 115 с.
2. Василюк Ф. Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Василюк Ф. Е. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.

3. Личность в экстремальных условиях: материалы международной научно-практической конференции, (12.04.2005 г.) / – Петропавловск-Камчатский: КамГУ, 2005. Ч. 1. – С. 100–103.

4. Решетников М. М. Уфимская катастрофа: особенности состояния, поведения и деятельности людей / М. М. Решетников // Психологический журнал. – 1990. – Т.11, № 1. – С. 32–39.

5. Решетников М. М. Психофизиологические аспекты состояния, поведения и деятельности пострадавших в очаге стихийного бедствия / М. М. Решетников // Психологический журнал. – 1989. – Т.10, № 4. – С. 77–85.

6. Maddi S. R. The Story of Hardiness: Twenty Years Of Theorizing, Research And Practice / Maddi S. R. // Consulting Psychology Journal. – 2002. – № 54. – P. 173–185.

### **УДК 351.74.08**

*Литвинова Г. А., к. психол. н., ведущий научный сотрудник научно-исследовательского центра психотренинговых технологий Донецкого юридического института*

## **СИСТЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЛУЖБЫ В ПОЛИЦИИ БАВАРИИ**

У статті розглядаються етапи розвитку і сучасне положення психологічної служби поліції Баварії, основні напрями психологічного супроводу служби, питання психологічної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів поліції.

*Ключові слова:* психологічна служба, підвищення кваліфікації, психологічний супровід службової діяльності.

В статье рассматриваются этапы развития и современное положение психологической службы полиции Баварии, основные направления психологического сопровождения службы, вопроса психологической подготовки и повышения квалификации кадров полиции.

*Ключевые слова:* психологическая служба, повышение квалификации, психологическое сопровождение служебной деятельности.

**Постановка проблемы.** Для интеграции украинской милиции в систему правоохранительных органов европейских стран, оптимизации профессиональной подготовки персонала и, в особенности, руководящего состава ОВД полезно обратиться к зарубежному опыту. Интересен, в первую очередь, опыт тех стран, которые имеют развитые структуры гражданского общества, сложившиеся правовые системы и отлаженные механизмы обучения и повышения квалификации полицейских кадров. Данный посыл определяется необходимостью координации межгосударственной правоохранительной деятельности: обеспечением профессиональной готовности сотруд-

ников органов внутренних дел к взаимодействию с правоохранительными ведомствами других стран в решении таких общих проблем, как терроризм, транснациональная преступность, межнациональные конфликты. Изложенные обстоятельства дают основание рассматривать исследование организационно-правовых основ полицейской деятельности и профессиональной подготовки кадров для полиции за рубежом и возможностей применения зарубежного опыта в совершенствовании обучения работников органов внутренних дел Украины как актуальную проблему, имеющую важное значение для психологической науки и правоохранительной практики.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Следует отметить, что длительное время существовал вакуум теоретико-прикладных исследований различных аспектов работы полиции государств Западной Европы. Исследования возобновились только в 60 гг. XX века (А. А. Валишев, Н. В. Дементьев, Б. С. Крылов, Г. И. Мачковский, А. М. Сафронов), а в Украине эта работа заметно активизировалась в 90-х годах прошлого века.

В настоящее время достигнуты значительные результаты в комплексном исследовании целого ряда проблем профессиональной подготовки кадров полиции зарубежных стран украинскими учеными. Среди отечественных авторов, над этой проблемой работали А. В. Буданов, А. В. Губанов, А. И. Зубков, В. П. Илларионов, М. П. Киреев, А. М. Кононов, А. П. Коренев, В. Б. Коробов, А. А. Крылов, А. Ф. Майдыков, В. В. Мельник, В. М. Морозов, В. М. Петрожицкий, С. А. Полежаева, В. А. Сальников, А. М. Столяренко, В. С. Чернявский, И. Ч. Шушкевич и другие.

Из зарубежных ученых и практиков значительный вклад в исследование теоретических и организационно-правовых проблем полицейской деятельности различных стран внесли М. Бентон, Р. Бойд, Д. Брандес, П. Викстрем, А. Воллмер, Ф. Гортези, Д. Грин, А. Даттон, Ф. Дениз, Д. Доллинг, А. В. Келли, В. Леонард, Д. Мориссон, С. Ойгард, М. Пагон, Р. Перкинс, Дж. В. Поттер, А. Рис, Р. Таннехилл, О. В. Уилсон, Р. Уолмсли, П. Фармер, С. Филипс, З. Франке, Р. Н. Харрис, Г. Й. Шнайдер, и другие. В публикациях этих авторов содержится довольно обширный материал по профессиональной подготовке сотрудников правоохранительных органов. Согласно исследованиям и социальным опросам, наибольший интерес в плане организации и осуществления полицейской деятельности вызывает Германия. Однако проблема немецкого опыта организации и нормативного регулирования кадровой работы, обучения и профессиональной подготовки, психологического сопровождения службы и в целом полицейского менеджмента в прямой постановке этого вопроса подробно не изучалась.

**Целью** данной статьи является изучение опыта работы и анализ основных направлений деятельности Центральной психологической службы полиции Баварии.

**Изложение основного материала.** В последние годы правоохраните-



льные органы многих развитых стран претерпевают качественные изменения, направленные на смену содержания и ориентиров в работе. Реформирование деятельности полиции нацелено на изменение приоритетов ее деятельности с государственно-ориентированных на общественно-ориентированные. Актуальность реформ обусловлена тем, что традиционные стратегии полицейской деятельности перестали удовлетворять развивающееся в демократическом направлении общество. Так, Д. Грин в одной из своих работ отмечает, что сегодня большинство полицейских ведомств испытывают информационный голод, не могут точно идентифицировать проблемы, им часто не хватает административной и психологической гибкости для мгновенного реагирования на обстановку, которая быстро изменяется [7].

Правоохранительные органы многих стран взяли на вооружение и сегодня активно реализовывают так называемую модель «Community Policing», которая представляет собой синтез традиционных тактик борьбы с преступностью и участия общественности в этой работе. Она, по сути, стала новой философией полицейской деятельности, в которой полиция сформирована по принципу децентрализации ее структуры, работает на проактивной основе в тесной связи с гражданами. В соответствии с этой моделью произошли изменения в работе с персоналом полиции. Исследования показывают, что такая концепция способствует повышению удовлетворенности полицейских своей работой, позитивному изменению мотивации их труда, расширению роли работников полиции в обществе, улучшению взаимоотношений как между самими полицейскими, так и между полицейскими и гражданами [3; 4; 8].

В качестве потребителя полицейских услуг рассматривается и собственный персонал организации. Поэтому главное внимание сегодня сосредоточено на проблемах управления и работы с персоналом полицейских подразделений, а также изменениях, которые претерпела система внутреннего управления вследствие ориентации полиции на обеспечение высокого качества и эффективности деятельности. По заключениям зарубежных исследователей, именно ориентация на решение проблем персонала привели к формированию нового полицейского менеджмента, который привнес принципиально новые идеи, подходы и методы деятельности всего института полиции [1].

Многолетнее плодотворное сотрудничество Донецкого юридического института с полицией Баварии позволили нам всесторонне изучить опыт организации и деятельности полиции этой федеральной земли Германии, которая считается одной из самых благополучных в отношении безопасности граждан, что, в немалой степени, является заслугой полиции земли.

В середине 90-х годов XX столетия в Германии был проведен ряд научных исследований по обоснованию влияния социально-психологических факторов на увеличение случаев суицидов среди работников полиции, факторов психической и физической травматизации полицейских при выполнении

служебных обязанностей, алкоголизма, наркотизации и других негативных явлений среди служащих. Было выявлено, что особенно остро стояли проблемы, связанные с влиянием профессионального стресса, характерного для деятельности полицейских, коммуникативные трудности, которые они испытывали, а также проблемы внутриколлективных отношений и психологического климата в подразделениях. Главный результат этих исследований заключается в том, что стресс работников, их коммуникация и климат в коллективе, находясь в тесной взаимосвязи между собой, в конечном итоге отражаются на эффективности служебной деятельности и качестве выполняемой полицейскими работы. В связи с этим были предприняты определенные меры, направленные на изменение подходов и методов в работе с персоналом полиции. Основными принципами этой работы стали гуманность, демократизм, паритетность, кооперация, открытость, эффективность, толерантность, ориентация на личность [10].

Новые методы и принципы полицейского менеджмента были взяты на вооружение полицией Баварии в полной мере и сегодня реализуются в эффективной системе психологического сопровождения службы, в проведении тренингов антистрессовой и коммуникативной направленности, тренингов для руководящего состава, которые разрабатывает, организывает и проводит психологическая служба полиции федеральных земель Германии и, в частности, Баварии. То есть, важнейшей составляющей полицейского менеджмента в Германии стало целенаправленное психологическое обеспечение полицейской деятельности.

Работа Центральной психологической службы полиции Баварии, на наш взгляд, является наиболее показательной. История ее создания насчитывает около 40 лет и является совершенно закономерным следствием развития общества в послевоенное время. В пятидесятые и в начале шестидесятых годов прошлого столетия мюнхенская полиция постоянно противостояла населению, которое все больше осознавало свои права. Острые конфликты граждан с полицией проявлялись и в повседневной деятельности полиции, и в период акций протеста и демонстраций. Мюнхенская полиция не соответствовала уровню демократического развития общества с ее представлениями о своих только лишь карательных функциях. Она была, как выразился позже один из руководителей полиции Франц Хаймерль в докладе в полицейской академии Хильтруп в 1970 году, подвержена одностороннему мышлению, которое предполагало лишь применение силового давления и запретов, причем поддержание порядка исключительно с помощью полицейской дубинки вело только к новым беспорядкам [10].

Печальный опыт бурных 60-х, отмеченных студенческими волнениями, и параллельно с этим опыт общения со свободными гражданами свободной страны, дало решительный импульс к созданию психологической службы в Мюнхенской полиции. Психология, согласно мнению Манфреда

Шрайберса, должна была снабдить полицейских той информацией, которая помогла бы современной полиции ориентироваться в изменившемся послевоенном обществе [11]. Кроме того, идея оправдывалась, в частности, тремя соображениями. Во-первых, она была призвана устранить напряжение, возникшее между полицией и гражданами не силовыми, а психологическими средствами. Во-вторых, появилась масса новых исследований в мировой психологической науке, которые ранее в полиции не использовались. И, наконец, одновременно с новыми знаниями в области психологии, психиатрии и психосоматики, появились и иные представления о закономерностях развития психики и личности в целом, которые могли помочь не только в поддержании правопорядка во время массовых акций протеста, но и при расследовании преступлений.

Первоначально задачи психологической службы выглядели следующим образом:

1. Консультации полицейского руководства по всем психологическим вопросам повседневного, а также кризисного управления персоналом.

2. Улучшение рабочего климата в подразделениях полиции. Психолог должен был стать связующим звеном в иерархически разделенной организации, рупором обратной связи для начальников подразделений.

3. Преподавание в школах полиции с целью донести до служащего мысль, что при исполнении служебных обязанностей необходимо не бросаться в крайности, быть либо сильным, либо чересчур мягким, а в любой ситуации находить адекватное обстоятельствам решение.

4. Проведение обучающих семинаров для руководителей о законах развития групповой динамики и методах психологически грамотного управления коллективом.

5. Работа в полицейских округах с участием в служебных занятиях и совещаниях, где психолог должен был диагностировать возникающие в подразделениях полиции проблемы.

6. Участие в преподавании правил уличного движения в школах.

7. Рассмотрение в правовом отделе президиума жалоб населения. После анализа поступивших жалоб психологами вместе с полицейскими практиками разрабатывались стратегии предотвращения в будущем подобных претензий населения.

8. Научные исследования в области прикладной и юридической психологии.

В 1975 году, когда практическая польза деятельности психологов на службе полиции стала совершенно очевидной, встал вопрос о преобразовании психологической службы городской полиции Мюнхена в Центральную психологическую службу Баварской полиции (далее ЦПС) при полицейском президиуме Мюнхена. С тех пор задачи психологической службы радикально изменились. Сегодня они затрагивают не эпизодические, а концептуаль-

ные проблемы деятельности полиции и состоят в следующем:

— организационное развитие полиции и работа с персоналом (изучение проблем, возникающих в деятельности полиции, разработка психологической концепции улучшения имиджа полиции в глазах общественности, диагностика рабочего климата в коллективах, отбор кандидатов на высшие руководящие должности в полиции с помощью ассесмент-центров, разработка принципов и методов аттестации персонала);

— поддержка оперативной полицейской деятельности, помощь в расследовании тяжких и резонансных преступлений (составление психологического портрета преступника, психологическая помощь в разработке тактики ведения допроса, участие в осмотре места преступления, психологическая экспертиза);

— консультирование полицейских служащих, профилактика постстрессовых расстройств, сотрудничество с клиниками, психотерапевтами, медицинской полицейской службой, духовниками, профсоюзами и другими институтами полиции, отвечающими за психофизиологическое здоровье персонала;

— образование и повышение квалификации полицейских в области прикладной и юридической психологии;

Необходимо отметить, что деятельности психологов в области образования и повышения квалификации уделяется особое внимание. В этом вопросе ЦПС отводится решающая роль. Уже в процессе вступительных экзаменов в школах полиции Баварии (Германия) предусмотрено использование элементов психологического тренинга, которые позволяют психологам, обязательно входящим в состав приемной комиссии, изучить стиль общения абитуриентов, их коммуникативные навыки, социальную компетенцию, психологическую готовность к службе в полиции, т. е. наличие соответствующих личностных и психологических качеств. Такой принцип отбора абитуриентов гарантирует высокую внутреннюю мотивацию получения профессии полицейского.

Собственно психологическое сопровождение службы и использование тренингов в Баварии начинается уже в учебных заведениях полиции с изучением предмета «Профессиональная коммуникация, конфликтология». Принципом обучения является идея о том, что современный полицейский должен получить в процессе образования не только профессиональные правовые и тактические знания, но и психологическую подготовку для квалифицированной работы с населением. От полицейского требуется наряду с коммуникативными навыками определенная психологическая компетенция при решении конфликтных ситуаций. Цель преподавания предмета — научить полицейского адекватно реагировать на возникающие проблемы, чтобы применять для их решения, прежде всего, психологические и коммуни-

кативные средства, а не властные полномочия.

После окончания учебного заведения (школы или института полиции) для всех служащих обязательно прохождение психологических тренингов в качестве повышения квалификации минимум один раз в три года. Для этой цели сотрудниками Института повышения квалификации полиции Баварии разработан тренинг «ПАКЕТ» – полицейский антистрессовый коммуникативный тренинг, который проводится в течение двух недель, и имеет целью не только оптимизацию психологических умений и навыков, но и «врачевание души». Такую концепцию проведения тренинга обосновали ведущие специалисты Центральной психологической службы полиции Баварии, так как служащие силовых структур нуждаются в психологической помощи и терапии гораздо больше, чем работники других профессий. [10]

С 1995 года разработан и проводится тренинг для руководящего состава полиции Баварии, в котором принимают участие руководители полицейских президиумов, крупных подразделений, их заместители, начальники служб, руководители комиссариатов и децернатов (отделов). Необходимость такого тренинга показал опрос сотрудников, выявивший существенные проблемы в области социальной компетенции руководителей. Для эффективного руководства зачастую бывает недостаточно только теоретических знаний о стилях управления, методах улучшения эмоционального комфорта в малой группе рабочего коллектива, путях повышения культуры межличностного общения, необходима перестройка глубинных личностных структур, ломка стереотипов, представлений о себе как об идеальном руководителе. Кроме того, проводимый в течение 12 лет тренинг «ПАКЕТ» показал превосходные результаты и действенность тренингов в целом. Научные исследования, проводимые Институтом повышения квалификации полиции Баварии, показали, что 93,4 % участников тренинга отмечают его положительное влияние на их дальнейшую карьеру и личностный рост.

Одной из основных задач тренинга для руководителей является формирование у них мотивации к изменению стереотипов и неэффективных стилей руководства. Большое внимание уделяется изучению теории и практики кооперативного и еще более прогрессивного – ситуативного управления. Основу такого управления составляют особые отношения руководителя и подчиненных, базирующиеся на оптимальном сочетании следующих структурных элементов кооперации: информативности; ясности и доступности; распределении ролей; делегировании полномочий; репрезентативности; оценке успеха; контроле.

Тренинг состоит из четырех модулей, которые проводятся каждый год.

В первом модуле тренинга основное внимание уделяется формированию навыков саморефлексии и оптимизации социальной компетенции руководителя. Темы второго модуля: «Управление стрессом», «Работа с группой

и формирование команды». Третий модуль полностью посвящен вопросам внутренней мотивации и мотивации персонала. Четвертый предусматривает углубление знаний и умений, полученных в первых трех модулях. Основное внимание уделяется перенесению опыта, полученного на тренинге в повседневную деятельность руководителя. Таким образом, Институт повышения квалификации и Центральная психологическая служба получают возможность осуществлять мониторинг и психологическое сопровождение руководителей в течение трех лет с момента их назначения, постоянно практикуется посттренинговое сопровождение руководителей, которое может выражаться в форме коучинга, супервизорства или интервизорства в зависимости от целевой группы и задач тренинга.

Кроме того, психологической службой полиции Баварии проводятся повышение квалификации служащих по вопросам общей и прикладной психологии; семинары по организационной структуре полиции; занятия по педагогике и дидактике для начинающих преподавателей; деятельность медиаторов в решении конфликтов, возникающих в подразделениях полиции; семинары по юридической психологии; тренинг для тренеров; тренинги по риторике для пресс-офицеров; семинары и тренинги по работе с прессой для руководителей подразделений и пресс-офицеров; персональный коучинг для руководителей.

Методы работы полицейской психологической службы основываются на принципах добровольности, гуманизме, законности, научности. Помощь предоставляется служащим по потребности, служба ориентируется на добровольное желание клиентов в получении консультаций. Одним из основных принципов работы психологической службы полиции является конфиденциальность. Сведения о консультациях и лицах, обратившихся за помощью, не разглашаются, что регламентировано статьей 203 Уголовного кодекса Баварии. В случае нарушения закона, психолог несет уголовную ответственность в виде лишения свободы сроком до одного года.

Определяющим принципом работы психологической службы полиции Баварии является быстрое и гибкое реагирование на актуальные потребности практических подразделений. Ни одно планирование крупных мероприятий или акций не обходится без участия психологов в рабочей группе или оперативном штабе полицейских сил.

Так, например, при подготовке к Чемпионату мира 2006 года по футболу в Германии, перед службой стояла ответственная задача психологической подготовки персонала, задействованного на этом мероприятии. Для всех было очевидно, что имидж страны во многом будет зависеть от того, как полицейские справятся с этой довольно сложной задачей. Психологической службой были разработаны, организованы и проведены специальные тренинги, как с руководителями подразделений, так и со всеми без исключения служащими полиции, участвовавшими в обеспечении общественного по-

рядка на массовых мероприятиях первенства. Тренинг проводился в течение года перед Чемпионатом, и в нем приняло участие более четырех тысяч человек. Во время проведения Чемпионата психологи присутствовали в каждом подразделении, включая те, которые находились в резерве. При анализе результатов деятельности полиции на футбольном первенстве мира, было отмечено, что как уровень обеспечения безопасности, так и уровень культуры поведения служащих полиции были безупречными. На наш взгляд, изучение и использование опыта Баварии в подготовке к проведению Чемпионата мира по футболу было бы полезным и для различных институтов нашей страны, в частности, для МВД Украины.

**Выводы.** Таким образом, очевидно, что достижение оптимальных результатов деятельности органов внутренних дел предусматривают изучение, анализ и обобщение опыта, накопленного правоохранительными системами различных стран мира.

В целом инновационные процессы, происходящие в Украине, в том числе и в системе правоохранительных органов, открывают реальные перспективы широкого использования международного опыта организации деятельности милиции. Обобщение и использование новейших достижений полицейской науки и практики несомненно способствует разрешению ведомственных проблем, оптимизации профессиональной ориентации, адаптации к требованиям профессии, освоения профессиональных и организационных ценностей, достижения профессионального мастерства, освоения новых видов деятельности и переподготовки персонала, а также разрешения задач кадрового мониторинга, сохранения работоспособности и предупреждения профессиональной деформации работников милиции, улучшению рабочего климата в подразделениях. Это позволит качественно и эффективно выполнять служебные обязанности и улучшит имидж милиции как внутри страны, так и за ее пределами, позволит осуществлять деятельность ОВД на уровне европейских стандартов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимков В. М., Буничев Ю. А. Полиция XXI века: концепции и механизмы реализации / В. М. Анисимков, Ю. А. Буничев. – М.: Наука, 1998. – 287 с.
2. Губанов А. В. Полиция государств Западной Европы / А. В. Губанов. – М.: ВНИИ МВД СССР, 1990. – 194 с.
3. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран: основные черты организации и деятельности / А. В. Губанов. – М.: ВНИИ МВД СССР, 1991. Губанов А. В. Полиция Запада: основы деятельности по охране правопорядка / А. В. Губанов. – М.: ВНИИ МВД России, 1993. – 365 с.
4. Кукушкин В. М. Социологические проблемы полицейской деонтологии: дис. д-ра социол. наук. – М., 1994. Шалягин Д. Д. Полиция США –

организационные и правовые основы деятельности: дис. канд. юрид. наук. – М., 1998.

5. Лури В. С. Анализ современного опыта психологической подготовки сотрудников полиции США: дис. на соиск. канд. психол. наук. – М.: Академия МВД РФ, 1991. – С. 13–14.

6. Brown M. T. & Tomson W. L. New Issue on Police Training. — N. Y., 1998. P. 54; European Guide to General Courses in Police Management. — OEES, 1979. P. 27-29.

7. Greene J. Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing // Brodeur J. P. 1998. – P. 146

8. Hauer V. D. Police in Western Europe. — Bonn, 1992. 5. Hietaniemi T. 75 Years of national Police Training. — Helsinki: The Ministry of the Interior, 1995.

9. Leonard V. A. & More H. W. Police Organization and Management (7th ed.). — Mineola, NY: The Foundation Press, 1987.

10. Organisation der Bayerischen Polizei. Polizei-Führungsakademie. Jahresbericht, 1995. Reichsgesetzblatt.

11. Otto Elle. Zur Entwicklung der allgemeinen polizeilichen Aufgaben und Befugnissen. Berlin. 1957.

## УДК 159.9

*Лім М.І., начальник відділу психологічного забезпечення при Головному управлінні МНС України в Донецькій області, ад'юнкт НУЦЗУ*

### ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГА МНС ДО ВИЇЗДУ В ЗОНУ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ

У статті наведений практичний досвід роботи психологічної служби МНС України при ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, особливості підготовки психолога МНС до виїзду в зону надзвичайної ситуації.

*Ключові слова:* екстрена психологічна допомога, надзвичайна ситуація.

В статье приведён практический опыт работы психологической службы МЧС Украины при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, особенности подготовки психолога МЧС к выезду в зону чрезвычайной ситуации.

*Ключевые слова:* экстренная психологическая помощь, чрезвычайная ситуация.

**Постановка проблеми.** Сама по собі будь-яка надзвичайна ситуація є досить специфічною та індивідуальною, хоча і може мати однакові причини та наслідки руйнування. Це говорить про те, що кожна конкретна надзвичайна ситуація потребує індивідуального підходу до ліквідації її наслідків. Таким чином, ми не можемо конкретно й чітко встановити засоби та план роботи психолога в зоні нещастя, але можемо окреслити загальний алгоритм



роботи і загальний перелік ситуацій, з якими може зіштовхнутися психолог при виконанні своїх обов'язків.

**Виклад основного матеріалу.** Найголовнішим моментом, який треба пам'ятати психологу при виконанні обов'язків у зоні надзвичайної ситуації є те, що психолог завжди в полі уваги. Ті або інші його дії впливають на навколишніх; вони можуть як різко знизити рівень довіри, так і швидко підвищити його. Все це, в свою чергу, впливає на ефективність діяльності психолога.

Ще один з найголовніших моментів при виконанні обов'язків в осередку надзвичайної ситуації – психолог завжди повинен бути готовим до всього, щоб не трапилось. Він повинен спокійно реагувати на будь-які події, адже саме від його поведінки залежить доля багатьох людей. Саме психолог може вселити впевненість у своїх діях, віру та прагнення до життя. Також часто доводиться не лише допомагати емоційно пережити ситуацію, полегшуючи страждання, а й надавати першу медичну допомогу (так буває під час великих ДТП), допомагати навести лад у господарстві (як було під час повені у Закарпатті) та багато інших справ, які допомагають людині справитися зі своїм горем.

Для отримання позитивних результатів своєї діяльності психологу треба пам'ятати, що за усіма його діями та реакціями ретельно слідкують як постраждалі, їх близькі, так і рятувальники. Тож психологу треба вміти швидко зорієнтуватися в ситуації, об'єктивно оцінити всі її нюанси та визначити об'єм і характер допомоги, яку потрібно надати населенню та рятувальникам.

Зазвичай робота в зоні надзвичайної ситуації, незалежно від характеру її руйнівної дії, відбувається при частковій або повній відсутності звичних речей. Всі ми звикли до комфортних умов життя, добре харчуватися та гарно відпочивати, але, на жаль, в зоні надзвичайної ситуації це неможливо. Умови звичного життя неможливо відтворити, навіть якщо зона негараздів знаходиться у місті, адже в таких ситуаціях магазини, аптеки та інші приміщення загального споживання можуть бути закриті, опечатані, або до них просто буде неможливим доступ.

Тож ще раз наголошуємо, що психолог повинен заздалегідь передбачити всі можливі ситуації, що можуть трапитись при виконанні службових обов'язків в зоні лиха та бути готовим до них. Таким чином, підготовка до виїзду має велике значення у готовності психолога до дій в умовах надзвичайної ситуації.

Почнемо розглядати підготовку до виїзду психолога з його екіпірування. У будь-якій надзвичайній ситуації психолог повинен мати:

- *усе, що необхідно для більш-менш нормального життя в польових умовах.* Зазвичай психологи розташовуються в наметовому містечку, що створюється поряд з місцем надзвичайної ситуації, тож при собі треба мати:

намет, спальний мішок, засоби гігієни, посуд (тарілку, чашку), ніж, ліхтарик тощо;

- *ліки*, адже часто у надзвичайній ситуації під постійним впливом стрес-факторів можуть загостритись особисті захворювання психолога, а медикаменти в зоні надзвичайної ситуації не завжди можна придбати. Тож, щоб не страждати, треба заздалегідь створити власну аптечку, яка буде містити ліки, що можуть знадобитися;

- *змінний одяг*. Як правило, ліквідація наслідків надзвичайної ситуації проходить не один день, а за цей час можуть трапитись різні ситуації: одяг може забруднитися, розірватися, намокнути тощо, тож необхідно при собі мати речі, в які можна перевдягнутися. Також ці речі можуть знадобитися при створенні фото- та відеозаписів роботи психологів. Якщо психолог, одягнений у форму, буде фотографувати роботу своїх колег, то це може викликати негативні емоції з боку постраждалих та населення в цілому. Схожа ситуація склалася в місті Лозова Харківської області. Коли психолог, одягнений у форму, знімав відеокамерою вибухи на артилерійських складах та моменти надання психологічної допомоги на пункті евакуації, постраждалі жителі Лозової почали обурюватися: «У нас горе, а вони приїхали розважатися... Там наші домівки зруйнувало, а вони ...». Адже мало кому з пересічних громадян відомо, що за результатами відзнятого матеріалу робиться аналіз виконаної роботи, виокремлюються позитивні та негативні моменти роботи та вдосконалюється алгоритм надання психологічної допомоги. Також після надання екстреної психологічної допомоги в кожній надзвичайній ситуації на базі науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України створюються навчальні відеофільми, які у подальшому використовуються для підготовки майбутніх фахівців-психологів;

- *теплий одяг*, незалежно від погодних умов. Вийжджаючи до зони лиха, ніколи не знаєш, де психологу МНС прийдеться розташуватися, які саме там будуть умови та які погодні зміни відбудуться, тож краще перестрахуватися заздалегідь;

- *захист від дощу*. Наприклад, під час надання допомоги постраждалим від вибуху побутового газу в житловому будинку міста Дніпропетровська йшов дощ. Майже вся психологічна допомога надавалась постраждалим і їх родичам безпосередньо біля зруйнованого будинку, тобто на вулиці, тож актуальними речами для психологів стали дощовики. Вони досить зручні у використанні: їх не треба постійно тримати у руках, в них зручно рухатись, виконуючи свою роботу. Крім того, в цій ситуації психологами МНС неодноразово використовувався і змінний одяг для того, щоб не застудитися та не захворіти;

- *зручне взуття*. У надзвичайній ситуації майже весь час психологу доводиться знаходитись на ногах: доводиться багато ходити, а іноді й біга-

ти, тож взуття повинно бути зручним, не натирати, добре фіксуватися на нозі та не спадати;

- *прилад (пристрій) для нагрівання води.* Безумовно, в умовах надзвичайної ситуації багато роботи, як у рятувальників так і у психологів, але всі вони — живі люди і також потребують відпочинку. Тож у хвилини відпочинку, у так званій «вільний час», природно хочеться виконати ряд гігієнічних процедур. Для того, щоб не відволікати інших психологів, краще мати власний прилад для нагрівання води;

- *чашки, або одноразові стакани* – часто виникає ситуація, коли необхідно напоїти постраждалого заспокійливим чаєм або водою;

- *кілька ручок.* Їх повинно вистачати не лише для роботи самих психологів, а й іншим. Часто виникають ситуації, коли одночасно декілька людей (потерпілі, працівники МНС, свідки події, тощо) повинні щось записувати, а у них при собі може не знайтись ручки, бо вони її десь загубили або віддали комусь;

- *блокнот, зошит та чисті листки формату А-4.* Вони можуть знадобитися при складанні списків постраждалих, їх родичів, записах контактних телефонів, робочих заміток та інших записах;

- *їжа.* Виїжджаючи до зони лиха, необхідно з собою мати харчі, адже не всюди їх можна придбати, а організація харчування може затягнутися на деякий час. Буде краще, якщо ця їжа зможе зберігатися довгий час, а не швидко псуватися;

- *диктофон, цифровий фотоапарат, відеокамера.* Ці речі можуть знадобитися не лише для створення фото- та відеозвіту, а й для зупинення і профілактики чуток. Бувають ситуації, коли постраждалі чи їх близькі починають говорити, що в зоні лиха не проводять ніяких рятувальних робіт, тож психолог, зробивши запис або фотографії (на яких обов'язково повинна бути дата та час зйомки) може довести, що це — неправда. Таким чином, психолог підтвердить свої слова матеріальними доказами, які більш заспокійливо впливають на людину.

Все перелічене вище — це лише частка речей, які повинен мати при собі психолог та які можуть знадобитися йому в умовах надзвичайної ситуації.

Для роботи з постраждалими, їх родичами, населенням та рятувальниками окреслено перелік предметів, які повинен мати при собі психолог у так званій «Валізі психолога». Склад «Валізи психолога» нормативно встановлений наказом МНС № 148 від 27 лютого 2008 р. та наведено у додатку до даного розділу.

Таким чином, ми розглянули, які речі повинні бути у психолога при виїзді на надзвичайну ситуацію, які їх основні функції, та окреслили деякі ситуації, в яких можуть знадобитися ті або інші предмети.

Один з найголовніших моментів, на який необхідно звернути увагу як при підготовці до виїзду, так і в осередку лиха, — зовнішній вигляд психолога МНС.

Зовнішній вигляд психолога МНС повинен бути охайним і відповідати наступним вимогам:

- *Косметика для жінок – психологів МНС повинна бути помірною.* У надзвичайній ситуації зазвичай бракує часу на себе, тож ніколи робити складний макіяж та підтримувати його гарний стан. Також яскрава косметика викликає роздратування як у потерпілих, так і у працівників МНС.

- *Обмежити наявність прикрас.* Психологу в надзвичайній ситуації приходить виконувати різні функції, тож іноді наявність деяких прикрас може обмежувати його дієздатність. Також наявність різноманітних прикрас забороняється вимогами охорони праці. Наприклад, при наданні допомоги потерпілим від повені на Закарпатті, психолог, спілкуючись з постраждалою жінкою, не зняв окулярів від сонця, що істотно знизило рівень довіри до психолога та не сприяло успішності його роботи з постраждалим населенням.

- *Бажано не виставляти на показ символи віри* (православний хрестик, шестикінецьну зірку й ін.). Наприклад, жінка, яка приїхала з Росії на впізнання тіл загиблих родичів після падіння літака ТУ-154 під Донецьком, відреагувала дуже негативно на той факт, що у психолога-волонтера поверх футболки було видно хрестик, при цьому, на майці «...написано хтозна-що».

- *На собі мати не дорогі й неясраві речі.* Наявність дорогих речей також може викликати роздратування та неприємні емоції серед населення, постраждалих та працівників МНС.

Виїжджаючи до зони надзвичайної ситуації, бажано дотримуватись вказівок щодо зовнішнього вигляду та наявності необхідних речей, які були перелічені вище. Виконання цих правил додасть впевненості і зменшить вірогідність виникнення деяких неприємних ситуацій.

Кожен психолог, незалежно від характеру надзвичайної ситуації, зовнішніх обставин, свого стану та настрою, повинен дотримуватися загальних правил надання екстреної психологічної допомоги, основними з яких є:

1. У кризовій ситуації постраждалий може знаходитися в стані психічного збудження. Це нормально. Оптимальним є середній рівень збудженості. При налагодженні контакту скажіть постраждалому, чого ви очікуєте від спілкування з ним. Надія на успіх краще, ніж відчуття невдачі.

2. Не приступайте до дій одразу. Прийміть рішення, яка допомога (окрім психологічної) необхідна, хто з постраждалих найбільше потребує допомоги.

3. Скажіть, хто ви і які функції виконуєте. Професійна компетенція заспокоює — розкажіть про вашу кваліфікацію та досвід. З'ясуйте імена постраждалих.

4. Обережно встановлюйте тілесний контакт. Легкий тілесний контакт, як правило, заспокоює людину. Тому візьміть постраждалого за руку або похлопайте його по плечі. Торкатись до голови, інших частин тіла не рекомендується. Займіть положення на одному рівні, із постраждалим.

5. Ніколи не звинувачуйте постраждалого. Розкажіть, які міри необхідно прийняти для надання самопомоги.

6. Уважно слухайте, будьте терплячими, виконуючи свої обов'язки. Самі розмовляйте спокійним тоном. Якщо постраждалий втрачає витримку та терпіння, не проявляйте нервозності. Спитайте у постраждалого: «Чи можу я що-небудь для Вас зробити?». Якщо Ви відчуваєте почуття спільного страждання, не соромтесь сказати про це.

7. Надайте можливість постраждалому говорити. Слухайте його активно. Проявляйте увагу до його почуттів та думок. Переказуйте позитивне.

8. Ізолюйте постраждалого від сторонніх поглядів. Надмірні погляди можуть бути неприємними людині у кризовій ситуації.

9. Дайте постраждалому повірити в його власні сили і власну компетенцію. Дайте йому завдання, з яким він справиться. Використовуйте це, щоб він переконався у власних здібностях та і щоб у нього виникло почуття самоконтролю.

10. Скажіть постраждалому, що ви залишитесь з ним. При розставанні знайдіть собі заступника та проінструкуйте його про те, що необхідно робити з постраждалим.

11. Залучайте людей із близького оточення постраждалого для надання допомоги. Інструкуйте їх та давайте їм прості доручення. Уникайте будь-яких висловлювань, які можуть викликати в кого-небудь почуття провини.

Тож при виконванні своїх обов'язків в умовах надзвичайної ситуації психолог МНС не повинен забувати про ці правила, їх виконання забезпечить більш легке встановлення психологічного контакту.

Необхідно враховувати і той факт, що в зоні лиха потерпілі і їх родичі знаходяться в стані сильної емоційної напруги, тож їх реакції на помилки і недоліки в роботі психологів можуть бути вкрай агресивними. Тому психолог МНС в умовах надзвичайної ситуації повинен завжди пам'ятати про те, що йому не рекомендується робити, і про те, що йому категорично забороняється. Виконання цих правил допоможе знизити вірогідність виникнення частки провокуючих ситуацій і допоможе більш продуктивно працювати з людьми.

При виконанні своїх обов'язків в умовах надзвичайної ситуації психологу МНС забороняється:

- *проявляти бурхливі емоції на очах у родичів, особливо сміх.* Родичі потерпілих, які переживають горе, очікують від психолога «металевої» витримки, і коли психолог дозволяє собі хоч маленький прояв зайвих емоцій, він моментально втрачає їх прихильність. Але психолог, як і будь-яка люди-

на, не може постійно тримати в собі негативні емоції, відчувати чужі страждання, біль, жалобу, йому також необхідна «розрядка». Інколи така «розрядка» відбувається бурхливим проявом своїх емоцій, а інколи необхідно просто деякий час побути на самоті. Краще, коли для прояву своїх емоцій психолог обирає місце, де немає людей, пов'язаних із постраждалими.

Крім того, незважаючи на лихо, яке відбулося, життя продовжується і з домівок психологу можуть телефонувати близькі з гарними та приємними новинами. Тому навіть маленька посмішка на обличчі психолога може бути помічена постраждалими та їх близькими і завдати їм ще більше негативних емоцій, більших душевних страждань;

- *критикувати колег на очах у постраждалих.* Кожна людина не завжди все робить правильно, інколи трапляються помилки. Але зауваження у присутності потерпілих призводять до негативного ставлення до всіх психологів, виникає недовіра до їх професійної компетенції;

- *приймати їжу (жувати) на очах у родичів.* За винятком випадків, коли родичі самі пропонують психологу поїсти з ними. У цьому випадку треба поводитися відповідно до ситуації (враховувати присутність родичів інших постраждалих, час доби, час безперервної роботи з цими людьми та інше);

- *давати нездійсненні обіцянки.* Наприклад, говорити людині: «Все буде добре!», коли в цей же час вона втрачає когось зі своїх близьких. Може виникнути ситуація, коли вона буде кидатись з агресією на психолога зі словами: «Ви ж обіцяли!!! Ви мене переконували, а насправді...». Така неприємна ситуація з однією людиною може підірвати довіру до всіх психологів, і не тільки до тих, хто працює в зоні лиха;

- *використовувати фрази типу: «Та чого ви плачете?»;*

- *у присутності родичів давати неперевірену інформацію.* Ця інформація може перетворитися на чутки, з яким в подальшій роботі прийдеться боротися саме психологу. Крім того, неперевірені дані лише нашкодять психологічному стану родичів постраждалих.

Психологам МНС при виконанні своїх обов'язків в умовах надзвичайної ситуації не рекомендується:

- *разом збиратися в коло і обговорювати щось на очах у натовпу.* У вільні хвилини, звичайно, психологам хочеться підійти один до одного. Але люди, одягнені у форму, збираючись в коло, викликають пильну зацікавленість як носії будь-якої інформації, що може спровокувати панічні або агресивні реакції натовпу;

- *бездумно використовувати слова типу «безпека».*

- *у момент вітання використовувати розхожі фрази типу: «Добридень», «Добрий вечір/ранок»;*

- *забувати про національні особливості постраждалого.* Наприклад, у деяких народів не прийнято вітатися на похоронах, не можна незнайомому чоловікові не те що обіймати, а й просто доторкатися до жінок.

**Висновки.** Задля особистої безпеки психологів МНС та волонтерів необхідно постійно бачити один одного в будь-якій ситуації. Наприклад, під час надання психологічної допомоги родичам загиблих шахтарів на шахті імені Засядька у м. Донецьку, обурені батьки кинулись до керівництва шахти з погрозами фізичної розправи, влаштували штовханину. У такій ситуації було важко зорієнтуватися, хто де з психологів МНС перебуває і наскільки це небезпечно для життя кожного з них.

**УДК 159.94: 159.947**

*Магда В. А., практичний психолог Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 36 Харківської міської ради Харківської області*

### **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ РЯТУВАЛЬНИКА І ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МНС**

У статті розглянута проблема мотивації вибору професійної діяльності фахівців МНС України. Проведений аналіз розробленості проблеми професійної мотивації в сучасній психологічній науці. Досліджена ієрархічна структура мотивів вибору професійної діяльності і проаналізована значущість мотивів в структурі професійної мотивації. Досліджений взаємозв'язок домінуючих мотивів з локусом контролю особи співробітників МНС і їх вплив на розвиток професійної деформації особи.

*Ключові слова:* мотивація професійної діяльності, локус контролю, професійна деформація особи.

В статье рассмотрена проблема мотивации выбора профессиональной деятельности специалистов МЧС Украины. Проведен анализ разработанности проблемы профессиональной мотивации в современной психологической науке. Исследована иерархическая структура мотивов выбора профессиональной деятельности и проанализирована значимость мотивов в структуре профессиональной мотивации. Исследована взаимосвязь доминирующих мотивов с локусом контроля личности сотрудников МЧС и их влияние на развитие профессиональной деформации личности.

*Ключевые слова:* мотивация профессиональной деятельности, локус контроля, профессиональная деформация личности.

**Постановка проблеми.** У зв'язку зі збільшенням кількості та тяжкості надзвичайних ситуацій сьогодні однією зі значущих є професія рятувальника. Професійна діяльність рятувальників МНС характеризується впливом на організм комплексу екстремальних чинників різного характеру, серед яких провідне місце посідають нервово-емоційні навантаження. Внаслідок небезпечної діяльності працівники МНС отримують розвиток негативних психічних станів, що, у свою чергу, призводять до професійних та особистісних деформаційних змін. Ці зміни визначаються емоційною насиченістю діяльності та з часом закріплюються у відносно стійкі психологічні характеристики особистості ті є ознаками професійної деформації.

З метою попередження та корекції професійної деформації фахівців МНС сьогодні, крім вимог до психологічного відбору професійно-важливих якостей, слід шукати шляхи ефективного управління мотивацією персоналу, тому що шлях до ефективної професійної діяльності кожного працівника полягає, насамперед, у розумінні його професійної мотивації.

Вивченню мотиваційної сфери присвячено значну кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів, але, враховуючи нечисленність робіт, присвячених дослідженню особливостей вибору професії рятувальника та безумовну важливість мотивації для професійної діяльності в екстремальних умовах, виникає необхідність даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Завдяки працям С. Л. Рубінштейна, В. А. Ядова, Т. Елерса, Ж. Піаже, Х. Хекхаузена та ін. виявлено провідну роль мотивації в забезпеченні ефективності професійної діяльності. У роботах зазначених науковців наведена численна кількість визначень поняття «мотивація обрання професійної діяльності», однак усі вони містять думку, що професійне самовизначення являє собою вибір, який здійснюється у результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта та співвідношення їх з вимогами професії. Ефективність професійної діяльності багато у чому залежить від особистісних особливостей, від ступеня збігу (незбігу) вимог професії та індивідуальних характеристик особистості.

Мотивація у сучасній науці визначається як:

1) система факторів, що детермінують поведінку (сюди відносяться потреби, мотиви, цілі, наміри, намагання тощо);

2) характеристика процесу, що стимулює та підтримує поведінкову активність на конкретному рівні. Найчастіше у науковій літературі мотивація розглядається як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють діяльність особистості, її спрямованість та активність [5].

Мотивація вважається однією з найважливіших одиниць у структурі професійної діяльності особистості. Неодноразово було доведено, що саме мотиваційний компонент чинить найбільший вплив на професійну діяльність та поведінку особистості. При цьому, аналіз літератури свідчить про недостатнє урахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну професійну діяльність.

Мотиваційна сфера професійної діяльності виконує низку функцій, до яких належать:

- спонукаюча – активізує потребу у певному виді професійної діяльності, її виконання;
- спрямовуюча – визначає вибір та характер мети професійної діяльності;
- регулююча – визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст та співвідношення мотивів професійної діяльності [2].



Наукові дослідження вибору професійної діяльності проводилися, в основному, на контингенті працівників виробництва (В.І. Ковальов, В. Н. Дружинін, Н. А. Сирнікова).

Проблема професійної мотивації фахівців до екстремальної діяльності досліджена у меншій мірі. Вивченням даного питання опікуються такі науковці, як: В. Андросюк, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко, А. Стародубцев та ін. Зусилля вчених спрямовані на дослідження мотиваційної сфери, що у подальшому сприяє розробці та впровадженню заходів, спрямованих на формування сприятливої мотивації професійної діяльності. У межах даних досліджень особливості мотивації до екстремальної діяльності, тим більше до відносно нової професії рятувальника, стосуються лише окремих сторін досліджуваного питання.

При комплексному вивченні ставлення професіонала до своєї діяльності прийнято виділяти дві групи мотивів: зовнішні та внутрішні. У першому випадку превалює орієнтація на досягнення певних результатів, а в другому – головною є орієнтація на сам процес професійної діяльності. Між зазначеними видами мотивації є певний взаємозв'язок:

по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності;

по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації. При переході причин, що викликали цю мотивацію, від внутрішніх до зовнішніх, внутрішня мотивація послаблюється;

по-третє, внутрішня мотивація збільшується з посиленням впевненості у собі та власної відповідальності [1].

Однією з найважливіших інтегральних характеристик особистості, пов'язаних почуття відповідальності та готовність до активної, мотивованої поведінки, є особистісна якість, яка має назву «локус контролю».

Локус контролю представляє собою якість, що характеризує схильність особистості приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам (екстернальний локус контролю) чи власним зусиллям (інтернальний локус контролю). Локус контролю є стійкою якістю особистості, що формується у процесі її соціалізації.

Існує ряд досліджень впливу локусу контролю на мотивацію та ефективність діяльності особистості. Так, згідно з моделлю Б. Вайнера, результат цілеспрямованої діяльності потенційно обумовлений чотирма каузальними факторами: мотивами суб'єкта та складністю завдання, що локалізовані у системі двох вимірювань: стабільності та локусу контролю.

У вітчизняній психології проблема локусу контролю поки не стала об'єктом поглибленої теоретичної та експериментальної розробки, але існують деякі дані на користь того, що локус контролю є відображенням у самосвідомості особистості її зв'язків з мотивацією діяльності. Локус контролю при такому підході функціонально виступає як ступінь даного зв'язку.

Отже, мотивація професійної діяльності та готовність до неї представляє собою досить складне утворення. Вивчення особливостей мотиваційного вибору професійної діяльності дозволяє отримати цінну інформацію стосовно внутрішніх установок особистості, її спрямованості та прагнень. Така інформація може бути корисною при організації профілактичної роботи з попередження виникнення явища професійної деформації.

Вивченням проблеми професійної деформації як поліаспектного феномену опікуються такі дослідники, як: Л. Васильєв, М. Левітов, С. Яковенко, Ю. Александров, Т. Ткаченко, В. Медведєв.

На нашу думку, найбільш докладно феномен професійної деформації на прикладі фахівців ОВС було досліджено у роботах В. С. Медведєва. За Медведєвим, професійна деформація представляє собою комплекс своєрідних взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, що виникають внаслідок професійної діяльності. Деформаційні зміни можуть торкатися різних сфер – мотиваційної, особистісної, поведінкової та проявлятися у професійній діяльності, особистості професіонала, професійному спілкуванні[6].

Аналіз наукових робіт дозволяє дійти висновку, що дослідження особливостей мотиваційної сфери фахівців МНС має важливе практичне значення при ґрунтовному вивченні проблеми професійної деформації, що і обумовило вибір нашого дослідження.

**Мета статті** полягає у дослідженні ієрархічної структури мотивів обрання професійної діяльності рятувальників, взаємозв'язку домінуючих мотивів з локусом контролю особистості та визначення ролі мотивації вибору професійної діяльності у забезпеченні попередження та профілактики професійної деформації фахівців МНС.

**Виклад основного матеріалу.** Вивчення взаємозв'язку особливостей вибору професійної діяльності та локусом контролю особистості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України було проведено нами у три етапи.

На першому етапі експериментального дослідження нами було проаналізовано соціально-демографічні характеристики респондентів. У дослідженні брали участь начальники караулів ГУ МНС України у Житомирській, Луганській, Миколаївській, Харківській, Чернігівській областях у кількості 30 осіб. Вік обстежуваних складає від 23 до 42 років, стаж роботи в системі МНС складає від 2 до 19 років. 55 % особового складу мають стаж служби в МНС України від 2 до 10 років, 45 % – мають стаж служби в МНС України від 11 до 19 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 0,5 до 5 років мають 65 % обстежуваних, стаж служби на посаді начальника караулу від 6 до 10 років мають 35 % респондентів.

На другому етапі дослідження ми вивчили та проаналізували ієрархію мотивів, що обумовили вибір особистістю даної професії.

На нашу думку, професійна мотивація являє собою цілеспрямоване спонування фахівця до професійної діяльності, враховуючи його індивідуальні потреби, інтереси та цілі. Для здійснення сприятливого мотиваційного впливу необхідно визначити структуру мотивів особистості кожного фахівця.

З метою вивчення ієрархічної структури мотивів респондентам був запропонований перелік мотивів обрання професійної діяльності [3]. Оцінка 21 мотиву, що включені до анкети, здійснювалася за 5-бальною шкалою. При цьому, оцінка «1» вказувала на те, що «даний мотив абсолютно не вплинув на мій вибір професії». Усі наступні оцінки відповідали зростаючій значущості впливу мотиву на обрання професійної діяльності. Оцінка «5» вказувала на те, що «даний мотив суттєво вплинув на мій вибір професії».

Отримані результати ми проранжували за ступенем значущості мотивів на вибір професійної діяльності досліджуваних. Особливості їх представленості та їх вага (ранг) наведено у таблиці 1.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити ряд висновків. До домінуючих мотивів обрання професійної діяльності у системі МНС належать наступні мотиви: «Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності» (даний мотив посідає перше місце за ступенем значущості), «Бажання зробити професійну кар'єру» (мотив розташований на другому ранговому місці), «Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям» та «Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе» (мотиви посідають 3-й та 4-й ранги відповідно). Зазначені мотиви **характеризують** професійне спрямування фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС як таке, в якому домінують суб'єктивні або внутрішні мотиви, стійкі та стабільні моральні установки, що й визначають основний вектор спрямованості професійної діяльності **фахівців «на допомогу», який є визначальним у специфіці діяльності** рятувальних підрозділів МНС.

До наступної групи спонукаючих факторів можна віднести такі мотиви: «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах». Дані мотиви визначають високий ступінь зацікавленості молоді значущою та відносно новою професією рятувальника МНС.

Далі за ступенем значущості розташовані мотиви – «Бажання чомусь навчитися по-справжньому» та «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство» (мотиви знаходяться на 6-му та 7-му ранговому місці відповідно). Дані мотиви можна означити як моральні мотиви, що опосередковано визначають високий рівень усвідомлення особистістю професійного вибору та впливають на формування позитивної професійної мотивації.

Наступними в ієрархічній структурі розмістилися мотиви, що мають менший ступінь значущості при виборі професійної діяльності респондентами, але їх аналіз дає змогу отримати цілісну характеристику мотиваційної сфери даних фахівців.

**Ієрархічна структура мотивів вибору професійної діяльності фахівцями  
пожежно-рятувальних підрозділів МНС України  
(у середніх балах)**

№ з /п	Мотиви обрання професії	Значущість мотиву	Ранг
1	Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності	4,2	1
2	Бажання зробити професійну кар'єру	3,9	2
3	Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	3,7	3,5
4	Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	3,7	3,5
5	Можливість мати пільги, стабільний заробіток	3,6	5
6	Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів	3,3	6,5
7	Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах	3,3	6,5
8	Бажання чомусь навчитися по-справжньому	3,1	8,5
9	Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство	3,1	8,5
10	Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя	3,0	10,5
11	Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати більш впевненим у собі	3,0	10,5
12	Хотілося носити форму	2,7	12
13	Прагнення до морального задоволення від роботи	2,5	13
14	За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС	2,1	14
15	Прагнення отримати технічну освіту	2,0	15,5
16	Опинився безробітним	2,0	15,5
17	Романтична мрія	1,8	17,5
18	Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони	1,8	17,5
19	Випадковий збіг обставин	1,7	19
20	Сильна незадоволеність колишньою роботою	1,4	20
21	Сімейна традиція	1,0	21

Менш значущими стрес-факторами професійної діяльності є наступні: «Хотілося носити форму», «Прагнення до морального задоволення від роботи», «За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС», «Прагнення отримати технічну освіту», «Опинився безробітним», «Романтична мрія», «Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони».

Останнє 21 місце за ступенем значущості та, відповідно, найменшу вагу має мотив «Сімейна традиція», тобто, при виборі професійної діяльності в системі МНС є малозначущим та несуттєвим орієнтація на професійні сімейні традиції.

Можна зробити висновок, що переважна більшість домінуючих мотивів обрання професії у системі МНС може бути віднесена до групи моральних мотивів, до мотивів наслідування зразків та ідеалів, а також до групи мотивів, що представлені у вигляді змістовних аспектів діяльності. Даний факт необхідно враховувати при розробці та впровадженні заходів, спрямованих на формування та розвиток сприятливої професійної мотивації.

На третьому етапі дослідження ми вивчили та проаналізували взаємозв'язок 10 домінуючих мотивів вибору професії з локусом контролю як інтегральною характеристикою особистості. З метою вивчення локусу контролю респондентам був запропонований опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Д. Роттера (РСК).

Для визначення міцності зв'язку шкал опитувальника РСК з домінуючими мотивами був застосований метод рангової кореляції  $r$ -Спірмена. Результати дослідження представлено у таблиці 2.

Дослідження взаємозв'язку мотивації вибору професійної діяльності з локусом контролю рятувальників дозволило встановити наступні закономірності.

З таблиці 2 бачимо, що у групі досліджуваних найбільш значущими виступають шкали «Загальна інтернальність», «Інтернальність у сфері досягнень», «Інтернальність у сфері сімейних стосунків» та, відповідно, мають найбільше значення. Зв'язки даних шкал та мотиву вибору професії «Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе» прямі сильні ( $r=0,98$  при  $p \geq 0,001$ ,  $r=0,94$  при  $p \geq 0,001$ ,  $r=0,49$  при  $p \geq 0,001$  відповідно). Це свідчить про те, що чим більше фахівець схильний приписувати собі відповідальність за всі події, що відбуваються у його житті, вважає, що його успіхи та досягнення, в тому числі і у сфері сімейних стосунків, є результатом власних зусиль і не залежать від зовнішніх обставин, тим сильніше при виборі професії було його прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе.

Також сильний прямий зв'язок спостерігається між мотивами «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство», «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя» та шкалою «Загальної інтернальності» ( $r=0,72$  при  $p \geq 0,001$ ,  $r=0,58$  при  $p \geq 0,001$ ,  $r=0,67$  при  $p \geq 0,001$  відповідно). Дані зв'язки прямі та сильні, це свідчить про те, що чим більше респонденти схильні приписувати собі відповідальність за всі події, що відбуваються у їхньому житті, тим сильнішою при виборі професії була їх зацікавленість діяльністю працівників пожежно-рятувальних підрозділів і тим значущим для них є прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільст-

во, хоча у такий спосіб фахівці МНС намагаються знайти вихід з важких економічних та побутових умов життя.

Таблиця 2

**Показники взаємозв'язку шкал методики мотивів вибору професії зі шкалами методики РСК, (в умовних балах)**

Мотиви вибору професії / локус контролю	Інтернальність (I) загальна	I. у сфері досягнень	I. у сфері невдач	I. у сфері сімейних стосунків	I. у сфері професійних стосунків	I. у сфері міжособистісних стосунків	I. у сфері ставлення до здоров'я
Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності	0,15	-0,30	-0,19	<b><u>-0,66</u></b>	-0,16	0,13	0,16
Бажання зробити професійну кар'єру	-0,02	-0,23	-0,14	-0,43	<b><u>-0,56</u></b>	0,04	-0,12
Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	0,37	-0,02	-0,01	0,21	0,20	0,19	0,33
Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	<b><u>0,98</u></b>	<b><u>0,94</u></b>	-0,07	<b><u>0,49</u></b>	-0,23	0,14	0,16
Можливість мати пільги, стабільний заробіток	0,29	0,11	0,17	0,09	0,27	<b><u>0,99</u></b>	0,37
Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів	<b><u>0,72</u></b>	-0,10	-0,05	-0,39	0,30	0,45	0,33
Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах	0,40	-0,11	0,05	-0,29	0,12	0,40	0,10
Бажання чомусь навчитися по-справжньому	0,41	-0,02	0,08	-0,06	0,27	0,17	0,04
Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство	<b><u>0,58</u></b>	-0,19	-0,27	-0,23	0,37	0,29	0,38
Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя	<b><u>0,67</u></b>	-0,08	0,01	-0,44	0,27	0,41	0,29

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує взаємозв'язок мотиву «Можливість мати пільги, стабільний заробіток» та шкалою «Інтернальність у сфері міжособистісних стосунків» ( $r=0,99$  при  $p \geq 0,001$ ) з погляду гендерних особливостей, тобто, беручи на себе відповідальність за побудову міжособистісних стосунків, фахівець прагне отримати можливість мати пільги та стабільний заробіток, і, навпаки, не маючи впевненості у стабільному заробітку, фахівець МНС може виявитися не готовим брати не себе відповідальність у сфері міжособистісних стосунків.

Сильний зворотній зв'язок спостерігається між шкалою «Інтернальність у сфері сімейних стосунків» та мотивом «Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності» ( $r=-0,66$  при  $p \geq 0,001$ ),

тобто, чим більша схильність до воєнізованої служби, прагнення порядку, організованості, тим у сфері сімейних стосунків власна відповідальність знижується. На нашу думку, дана особливість заслуговує особливої уваги, тому що так звана «компенсація» відповідальності може виступати ознакою професійної деформації.

Ще один сильний зворотній зв'язок спостерігається між шкалою «Інтернальність у сфері професійних стосунків» та мотивом «Бажання зробити професійну кар'єру» ( $r=-0,56$  при  $p \geq 0,001$ ), тобто чим сильніше прагнення зробити професійну кар'єру у МНС, тим менша власна відповідальність за події, що відбуваються у професійній сфері. На нашу думку, це може бути пов'язано з феноменом «прожектерства», тобто постановкою мети без планування конкретних шляхів її реалізації, що також може виступати передумовами виникнення деформаційних змін особистості.

**Висновки.** Мета нашого дослідження, яка полягала у дослідженні ієрархічної структури мотивів обрання професійної діяльності рятувальників, взаємозв'язку домінуючих мотивів з локусом контролю особистості та визначення ролі мотивації вибору професійної діяльності у забезпеченні попередження та профілактики професійної деформації фахівців МНС була досягнута. Показник виразності мотивів обрання професії є для нас досить інформативним з погляду загальної характеристики професійної мотивації фахівця МНС.

Отже, можна зробити висновок, що серед низки мотивів, що визначають професійне спрямування фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС, домінують суб'єктивні, або внутрішні (стійкі та стабільні установки), а об'єктивні, або зовнішні (виступають у вигляді зовнішньої стимуляції), мотиви представлені у меншій мірі. До внутрішніх мотивів обрання професії відносяться «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство», що свідчить про високий гуманізм фахівців МНС. До зовнішніх мотивів обрання професії рятувальника відноситься мотив «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя», що взагалі виступає об'єктивним мотивом будь-якої професійної діяльності.

Виявлені кореляційні зв'язки дозволяють нам визначити напрями подальшого дослідження особливостей професійної деформації фахівців МНС, яка, на нашу думку, полягає у загостренні професійних якостей особистості та перенесенні стереотипів поведінки, спілкування у позапрофесійну сферу, що суттєво ускладнює взаємодію особистості з іншими людьми та перешкоджає її подальшому самовдосконаленню.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андрєєва Г. В. До проблеми формування та розвитку сприятливої службової мотивації правоохоронців: матеріали науково-практичної конференції. – Харків: НУВС МВС, 2009. – С. 97–101.
2. Бондаренко Я. Г. Деякі аспекти впливу особистісної мотивації спеціальних підрозділів МВС України на психологічну готовність до дій в особливих умовах: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Харків: АВВ МВС, 2009. – С.140–143.
3. Гонтаренко Л. Г. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України: дисертація. — Х.: Університет цивільного захисту України, 2008. – 219 с.
4. Ковальчишина Н. І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / Ковальчишина Н. І. – Х.: ХНУВС, 2008. – 18 с.
5. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А. С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології – Харків: 2009. – Вип.6. – С. 61–72.
6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): [монографія] / В. С. Медведєв. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

## УДК 159.95

*Мазоренко М. О., завідувач кафедри культури Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, здобувач кафедри загальної та інженерної психології Української інженерно-педагогічної академії*

## ДІЛОВИЙ ІМІДЖ – ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ СПЕЦІАЛІСТА

Відповідність ділового іміджу професійній діяльності фахівця – це довгостроковий вклад в професійний і особистий успіх. Імідж – це форма життєдіяльності людини, завдяки якій «на люди» виставляються сильнодіючі особово-ділові характеристики.

*Ключові слова:* імідж, іміджологія, професійно важливі якості, професійний успіх.

Соответствие делового имиджа профессиональной деятельности специалиста – это долгосрочный вклад в профессиональный и личный успех. Имидж – это форма жизнедеятельности человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики.

*Ключевые слова:* имидж, имиджология, профессионально важные качества, профессиональный успех.

**Постановка проблеми.** У контексті професіографії професійно важливі якості (ПВЯ) розглядаються як компоненти професійної придатності, тобто



такі якості, які необхідні людині для успішного вирішення професійних завдань. У чинність складності феноменів «праця» і «професія» до ПВЯ традиційно відносять гранично широкий спектр різних якостей – від анатомії, морфології й фізіології до професійних знань, одержуваних у процесі організованого професійного навчання або самопідготовки людини, до капризів його мотивації й мінливих змістів праці.

Важливо відзначити, що до ПВЯ відносять майже всі особливості особистості (мотивація, спрямованість, значеннєва сфера, характер тощо), психофізіологічні особливості (темперамент, особливості вищої нервової діяльності й сенсорних систем), особливості психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення, уяви) людини.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В останній чверті ХХ в. учені визнали, що ПВЯ являють собою інтегральні психофізіологічні й психологічні утворення, які формуються у процесі професійної діяльності як спеціальні (професійні) здатності по механізму функціональних систем. До таких *інтегральних утворень ми відносимо імідж*.

З 1990-х рр. фахівці звертають увагу на структуру ПВЯ як ключовий критерій формування професійної придатності суб'єкта на різних стадіях його професіоналізації [1, 4, 5]. У ряді незалежних досліджень показано, що професійна придатність людини характеризується не стільки сукупністю окремих, «вихідних», елементарних складових ПВЯ, скільки залежить від складної у процесі навчання й оволодіння професією їх внутрішньої організації — від структури ПВЯ.

Проблема вивчення іміджу фахівця (image – англ. слово, що позначає «образ», «ореол») займає досить важливе місце не тільки в соціальній психології та психології особистості, а й у психології праці. Імідж фахівця це оцінне уявлення «ділового» образу людини як суб'єкта визначеної сфери професійної діяльності. У цьому плані можна говорити про імідж лікаря, вчителя, психолога, інженера, менеджера, робітника і т. п. Це зовнішній образ, що характеризує певний соціальний тип особистості, що несе відбиток професії.

Проблема іміджу є достатньо розробленою у сучасній науці. Питаннями ділового іміджу займалися В. М. Шепель, Г. Г. Почепцов, Ф. О. Кузін, А. П. Панфілова, О. В. Михайлова, Т. Б. Хомуленко, С. П. Бочарова, О. В. Землянська тощо [1-13].

Ф. О. Кузін вказує, що діловий імідж слід вважати важливою складовою частиною культури ділового спілкування. Діловий імідж впливає не тільки на сприйняття вас оточуючими, але й на сприйняття самого себе [5, С. 9].

В. М. Шепель підкреслює, що хоча в перекладі з англійської мови імідж – це образ, зображення, насамперед – це візуальне враження про особистість чи соціальну структуру, що створюється безпосередньо чи навмисно. Якщо про імідж говорити як про конкретну психологічну продукцію, то він безпосередньо виступає як соціальна установка, як ціннісний стереотип, як мод-

ний символ. Порівнюючи поняття «образ» і «імідж», він зауважує, що перше значно ширше за друге. Вважається, що імідж охоплює ті соціальні характеристики, що „відзначені” волею. В образі фіксується багато чого з того, що ми визначаємо як несвідоме. З усієї маси несвідомого в імідж входить лише те з зовнішнього оточення, що викликає реакцію дізнання і схвалення (позитивний імідж) або осудження (негативний імідж) [4, с. 8].

Суб'єктивно будь-яка людина незалежно від професії завжди прагне здаватися сформованим фахівцем, інтелігентним, знаючим свою справу працівником. І це складає значну частину його іміджу. Що ж існує насправді, удається виявити психологічними методами, у тому числі і тестами, практичними результатами. Діловий імідж – це образ, який фахівець створює сам про себе як зовнішнє відображення своєї особистості і як показник його ділових, професійних чисто людських якостей.

Проблема іміджу особистості професіонала – це проблема змін, нових підходів до бачення самого себе і, як наслідок, нових ідей. Можна з самого початку сказати, що вдалий імідж – це довгостроковий внесок у професійний та особистий успіх.

Структура особистісного іміджу включає, насамперед, зовнішні смислостворюючі ознаки, тобто ті цінності, що людина хоче показати світові й оточуючим:

1. *Зовнішній вигляд* ділової людини або його портретні характеристики, на думку фахівців, звичайно включає:

- фізичні дані (зріст, фігура);
- костюм (одяг, взуття, аксесуари);
- зачіску і манікюр;
- манеру поведінки і мови;
- жест та пози;
- погляд та міміку;
- запах, що йде від людини.

Зовнішність – це те, чим володіє кожна людина незалежно від статі, віку, расової та етнічної приналежності. Це те, що усвідомлено, а більшою мірою неусвідомлено впливає на сприйняття самого себе, інших, на світовідчуття людини. Сприйняття людини людиною починається зі сприйняття зовнішності іншого. Переживання з приводу зовнішності є важливим фактором, який визначає становлення особистості індивіда та професіонала, а в подальшому – його функціонування. В роботах В. Суемі та Ф. Фернхема [12], Н. Рамсі та Д. Харкорта [13] розглядаються ці мало досліджувані питання.

Багато дослідників проблем іміджу відзначають існування деякої якості, що робить особистість непереборною в очах інших і дозволяє здійснювати загадковий вплив, особливо у випадках безпосереднього контакту з людьми, наприклад, під час публічного виступу. Лебон називав цю якість чарівністю, Вебер – харизмою.

2. *Соціально-рольові характеристики:*

- репутація (суспільна думка про людину, що базується на історії її життя, особистих досягненнях і заслугах);
- ампула (соціальна роль, що програється,);
- легенда (історія життя людини, представлена в іміджі);
- місія (соціально важливі цілі, корисність для суспільства).

Ділова людина повинна орієнтуватися на потреби й інтереси тієї соціальної групи, думка якої є важливою для неї при просуванні іміджу. Тому соціальні характеристики, як правило, пов'язані з поточною ситуацією, вимогами сьогодення (наприклад, якщо в 80-ті роки ХХ ст. головною характеристикою фахівця була ретельність, то сьогодні — високий рівень компетентності; якщо раніше був затребуваний керівник, що точно реалізує установки, що зверху спускаються, то сьогодні – високий рівень компетентності; раніше був потрібен керівник, який точно реалізував би установки, що поступають зверху, то сьогодні — заповзятливий, що вміє самостійно мислити і працювати з інформацією). Сучасна ділова людина повинна постійно «тримати руку на пульсі», з огляду на зміни, уловлюючи нові тенденції і вимоги, прогнозуючи інтереси і потреби завтрашнього дня. Імідж у цьому випадку повинен викликати бажані асоціації і віру, що людина задовольнить їх потреби й інтереси. Отже, соціальні характеристики – це досить рухлива частина іміджу ділової людини, фахівця, тісно пов'язана з вимогами реальності.

3. *Символіка іміджу:*

- ім'я;
- особисті символи (колір, числа, герб, логотип, марка);
- особиста атрибутика (деталі, які повторюються й ознаки зовнішнього вигляду);
- соціальні символи або символи соціального престижу (гроші, положення в суспільстві, професія, займана посада, марка машини, вид спорту, який домінує).

Фахівці вважають, що імідж є особистим посланням світові, яке зашифроване мовою символів.

4. *Індивідуально-особистісні властивості:*

- професійно важливі якості;
- індивідуальні характеристики, які домінують;
- стиль взаємин з людьми;
- ідеї, які пропагуються;
- базові цінності.

Фахівці відзначають, що індивідуально-особистісні характеристики особистості є вкрай стійким і незмінним компонентом іміджу. Вони пов'язані з ідеологіями, що не міняються десятиліттями, а також із ще більш постійними культурними архетипами. Інакше кажучи, існує якийсь постійний набір рис і якостей, що обов'язково повинні демонструвати ділова людина.

О. В. Змановська, яка виделяє цей набір характеристик, відзначає, що тут представлені лише ті, котрі можна спостерігати й оцінювати у процесі взаємодії. Серед усвідомлюваних рис можна виділяти очевидні зовнішні ознаки, що найкраще піддаються розвиткові й удосконалюванню, і глибокі, смислоутворюючі, що визначають суть іміджу.

У літературі, присвяченій вивченню іміджу, описані наступні глибинні характеристики.

*Близькість*: доступність образу, його здатність викликати відчуття «свій».

*Експресивність*: палкість, динамічність, емоційність, яскравість образу.

*Сексуальність* (еротичність): чуттєвість образу, здатність притягати, стимулювати збудження.

*Домінантність*: владність, сила образу, його здатність викликати бажання підкорятися і впливати за прототипом.

*Агресивність*: руйнівний потенціал, здатність іміджу викликати страх або провокувати гнів.

*Архетипічність*: відображення в образі найдавніших уявлень та імпульсів.

*Еталонність*: втілення в іміджі батьківських розпоряджень, домінуючих соціальних цінностей і установок, здатність викликати відчуття «гарний».

Особистий імідж – це явище середовища в тому розумінні, що він виявляється як людське визнання, як оцінне ставлення до особи певної групи або прошарку людей і як самоповага.

Загальна самооцінка особистості визначається за відомою формулою У. Джеймса:

Самоповага = Успіх: Домагання

Імідж є також поняттям збірним. Це – обрис, тобто та форма життєдіяльності людини, завдяки якій «на люди» виставляються сильнодіючі особистісно-ділові характеристики. Серед них пріоритетними слід визнати вихованість, ерудицію, професіоналізм. Ось ті три кити, на яких тримається імідж конкретної особистості. Але не останнє значення у сприйнятті людини людиною має одяг. Недаремно народна мудрість каже: «Зустрічають по одязі...» І тому, передусім, треба відзначити *соціально-рольове* призначення одязі.

Так, існує поняття «білі комірці». Багато хто знає, що воно стосується технічної інтелігенції і відомчих чиновників. На ряді підприємств є фірмовий одяг. Він характеризується не тільки певним фасоном, а і різноманітністю кольору. На таких підприємствах за робочим одягом легко можна розпізнати робітника, службовця і менеджера. До речі, це дисциплінує працівників, полегшує їхні комунікативні контакти.

Є салонний одяг – одяг для неофіційних відвідин. До неї, наприклад, відносять фрак і смокінг – їх носіння строго регламентоване. Так, у фракі без пальта або плаща по вулиці не ходять, а смокінг не одягають на заходи, які

починаються до 17 години.

Аби досягти більших успіхів у кар'єрі або бізнесі, необхідно, окрім певного зовнішнього вигляду, мати певні риси характеру. Ці риси є різними для кожного виду діяльності. Якщо людина, наприклад, займається безпосереднім збутом товару, то вона має бути приязною, енергійною, наполегливою, а службовець офісу – організованим, уважним до дрібниць, охайним.

Але є такі риси характеру (внутрішня складова іміджу), які повинні бути притаманні людині будь-якого фаху, тим більше менеджерів, – впевненість у собі, доброзичливість, творча енергія, енергійність.

В нашому дослідженні ми поставили завдання ознайомити майбутніх фахівців з потенційними можливостями формування бажаного іміджу за методикою Д. Г. Скотт.

У процесі зміни себе до бажаного образу Д. Г. Скотт виділяє три ключові стадії і подає технологію їх упровадження.

*1. Визначити, що ви хочете в собі змінити або яким стати.*

Наприклад, чи хотіли б ви бути більш дружелюбним і динамічним, більш сердечним і лагідним, чіткіше діяти, бути впевненим у собі, перебуваючи в колективі. Які риси характеру ви хотіли б вилучити, а які – розвинути.

*2. Скласти подумки сценарій, щоб уявити себе в новій ролі.*

Знову і знову в думці випробовуйте цю роль, аби закріпити реальність створеного вами образу. Самонавіювання допоможе вам і діяти інакше.

*3. Впровадьте свій новий сценарій у життя.*

Випробуйте свою нову роль і діяльність, притаманну їй, на практиці в реальних ситуаціях.

Схематично ці три стадії трансформації можна уявити так: 1) вибір критеріїв нового образу «Я»; 2) уживання в новий образ «Я», 3) апробація нового образу «Я» і перехід від образу «Я» до власне «Я».

На першій стадії пропонується така технологія вибору нових рис характеру: в одну колонку записуються «риса характеру, яких я хочу позбутися», а в другу – «риса характеру, яких я хочу набути». Потім, не замислюючись, методом «штурму мозку», називають риси характеру, записують в одну і другу колонки, ранжують, останні відкидають.

Ця технологія, за Д. Г. Скотт, стосується тільки «внутрішнього» іміджу — рис характеру.

Але подібним чином необхідно вибрати також критерії зовнішнього іміджу, бо відомо, що зміст і форма мають бути в єдності. Скільки б не переконували, що якась особа – мільйонер, але якщо у нього несвіжа сорочка і подерті туфлі, то, вибачте, важко повірити. І потрібні будуть вагомі аргументи, щоб це довели. Навіть якщо довели це з допомогою чекової книжки чи чогось іншого, довірчі стосунки з першого погляду будуть втрачені. Виникне відчуженість. І для налагодження нормальної ділової комунікації необхідно буде тонко і дипломатично «виходити» з глухого кута.

І все це – через некомунікабельний зовнішній імідж!

Отже, людина повинна продумати свій зовнішній вигляд, який підкреслював би як загальнолюдські чесноти, так і фахові достоїнства. Це – зачіска, костюм, манера слухати, говорити, рухатися, сидіти, вітатися; марка сигарет, одеколону; житло, місця відпочинку, розваг, коло знайомих, література і т. д. Далі, як і в попередньому випадку, ці дані треба записати у дві колонки, де перша має назву «Як я виглядаю і що мене оточує», а друга — «Як я хотів би сприйматися», проранжувати критерії і створити новий зовнішній образ «Я».

Побачити себе подумки в новій ролі пропонується за допомогою трьох видів образів:

- 1) образ кольору;
- 2) образ тварини;
- 3) образ експерта.

Рекомендується уявляти, що вас оточує той простір, якості якого ви хочете набути. Наприклад, аби бути більш енергійним, товариським, динамічним чи настійливим, уявіть червоний колір активності.

Щоби бути сердечнішим і дружелюбнішим, уявіть теплий оранжевий колір. Жовтий колір асоціюється з інтелектом, – з якістю.

Можна уявити тварину чи звіра, які символізують для вас ту чи іншу рису характеру. Наприклад, лев символізує велич, тигр – силу, кошеня – лагідність, олень – швидкість і стрімкість. Аби чіткіше викласти вголос думку, уявіть собі папугу, яка говорить.

При використанні методу викликання образу експерта ви дивитесь на себе очима експерта, чи, наприклад, члена журі в якомусь телешоу.

У свій зовнішній образ можна вжитися спочатку наодинці перед дзеркалом (звикати до зачіски, певних елементів одягу), потім серед публіки, де вас не знають, тобто видавати себе за того, ким хочете стати.

Далі необхідно зробити висновки з того, як вас сприймає в новому образі незнайома публіка і «підправити» свій імідж. Таким чином відбувається ваша адаптація до нової ролі. І коли через деякий час ви з'явитесь серед своїх, ваша поведінка і манери будуть органічно збігатися із вашим зовнішнім виглядом. Наприклад, ви будете так поводити себе в новенькому костюмі, наче все життя міняли їх через день, шпурляти «дипломат», наче їх у вас десяток, і так рахувати гроші, наче їх у вас «кури не клюють».

Апробуючи новий образ «Я» і переходячи від образу «Я» до власне «Я», головне – постійно пам'ятати про свою нову роль, контролювати себе. У разі втрати контролю потрібно вміло «іти в тінь», виходити з гри і, обміркувавши ситуацію, знову і знову «невеликими дозами» трансформувати себе.

Якщо ви самі повірите, що «ви» вже «не ви», то інші повірять також. З цього приводу в одній із своїх книг психолог Володимир Леві сказав приблизно таке: треба поводити себе так, аби всі думали, що ти не Серьожа Іванов, який уявляє себе Оводом, а ти – Овод, який чомусь замаскувався під

Серьожу Іванова.

Використовувався також наступний тест:

Інструкція до нього. Назвіть правильні відповіді, обвівши цифри. Варіанти: від «всі неправильні» до «всі правильні» (для запитання 1).

I. Подається переклад слова «імідж» з англійської та його «неформальне», але адекватне вживання в практиці ділових стосунків.

Імідж — це:

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1. Образ          | 6. Відображення     |
| 2. Конфлікт       | 7. Статус           |
| 3. Ікона          | 8. Спілкування      |
| 4. Інтеріоризація | 9. Подоба           |
| 5. Обличчя        | 10. «Честь мундира» |

II. Американська дослідниця Д. Г. Скотт пропонує побачити себе в новій ролі з допомогою трьох видів образів. Виберіть правильні три із десяти:

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1. Образ ріки    | 6. Образ кольору  |
| 2. Образ дерева  | 7. Образ неба     |
| 3. Образ тварини | 8. Образ квітки   |
| 4. Образ пустелі | 9. Образ експерта |
| 5. Образ дороги  | 10. Образ поля    |

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка А. М. Професіоналізм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков: Изд-во Титул, 2006. – 578 с.
2. Бухаркова О. В. Имидж лидера: технология создания и продвижения. Тренинговая программа / О. В. Бухаркина, Е. Г. Горшкова. – СПб.: Речь, 2007. – 222 с.
3. Змановская Е. В. Руководство по управлению личным имиджем / Е. В. Змановская. – СПб.: Речь, 2005. – С. 43.
4. Имиджелогия. Как нравиться людям / В. М. Шепель. – М.: Народное образование, 2002. – 407 с.
5. Кузин Ф. А. Современный имидж делового человека, бизнесмена, политика / Ф. А. Кузин. – М.: Ось – 89, 2002. – 512 с.
6. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: [навч. Посібник] / В. С. Лозниця. – К.: ТОВ „УВПК ЕксОб“, 2000. – 512 с.
7. Михайлова Е. В. Самопрезентация: теории, исследования, тренинг / Е. В. Михайлова. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
8. Орлова И. В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И. В. Орлова. – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
9. Панасюк А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники / А. Ю. Панасюк. – [3-е изд. стер.]. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2009. – 266 с.

10. Панфилова А. П. Имидж делового человека: [учебное пособие] / А. П. Панфилова. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2007. – 490 с.
11. Почепцов Г. Г. Имиджелогия / Г. Г. Почепцов. – М.: Рефл – бук, К.: Ваклер, 2000. – 768 с.
12. Рамси Н. Психология внешности / Н. Рамси, Д. Харкорт; пер. с англ. А. П. Федорова. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.
13. Суэми В. Психология красоты и привлекательности / В. Суэми, А. Фернхем; пер. с англ. Е. И. Николаевой. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.
14. Хомуленко Т. Б. Теоретичні та практичні аспекти дослідження іміджу: [монографія / Т. Б. Хомуленко, Ю. Г. Падафет, О. В. Скориніна]. – Х.: ВД „ІНЖЕК”, 2005. – 272 с.
15. Шпалинский В. В. Социальная психология менеджмента / В. В. Шпалинский. – Х.: ИВМО «ХК», 1998. – 315 с.

**УДК 159.9.796**

*Максименко С. Д., д. психол. н., професор, дійсний член НАПН України, директор Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України;*

*Осьодло В. І., к. психол. н., доцент, начальник кафедри психології та педагогіки Національного університету оборони України*

## **ПСИХОБІОГРАФІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБ'ЄКТА У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті приведені емпірично виявлені психобіографічні характеристики суб'єкта у військово-професійній діяльності. Результати дослідження розкривають особливості взаємозв'язку процесів саморегуляції діяльності і побудови своєї життєвої дороги в контексті психологічного минулого, нинішнього і майбутнього.

*Ключові слова:* суб'єкт, військово-професійна діяльність, загальна саморегуляція, психобіографічні характеристики особи, життєва дорога.

В статье приведены эмпирически обнаруженные психобиографические характеристики субъекта в военно-профессиональной деятельности. Результаты исследования раскрывают особенности взаимосвязи процессов саморегуляции деятельности и построения своего жизненного пути в контексте психологического прошлого, нынешнего и будущего.

*Ключевые слова:* субъект, военно-профессиональная деятельность, общая саморегуляция, психобиографические характеристики личности, жизненный путь.

**Постановка проблеми.** Вивчення суб'єктної активності особистості офіцера, проблема його життєвого самовизначення, проектування власного життєвого шляху надалі залишаються актуальними для психології військово-професійної діяльності. Кожна якість суб'єкта, відображаючи його активність в різних сферах життєдіяльності (діяльність, спілкування, пізнання, життя та ін.), має свою специфіку й закономірності. Нами неодноразово підкреслювалося, що суб'єктна активність найбільш повно



може проявлятися у тих видах життєдіяльності, в яких особистість вільна і здатна визначати для себе і міру суб'єктної включеності, й міру власної творчості при досягненні сформульованих для себе цілей [10; 11; 13].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Автори, що досліджують розвиток особистості упродовж всього життєвого шляху, вважають зрілий вік центральним періодом, періодом вищого розвитку людини, періодом найбільш продуктивним і творчим (Б. Г. Ананьєв, Л. І. Анциферова, О. О. Кроник, С. Д. Максименко, В. О. Панок, В. О. Татенко, Ш. Бюлер, Е. Еріксон, А. Маслоу, Г. Томе та ін.). На особливу увагу в даному контексті заслуговують сучасні офіцери, найбільш актуальною сферою розвитку для яких у цьому періоді є професійна самореалізація.

Але в той же час, здавалося б, у стабільний, надійний і спланований дорослий світ офіцера вкрадається душевне сум'яття з приводу того, чи дійсно він вірно зрозумів і реалізував справжнє призначення свого життя. Ці особливості внутрішнього світу військової людини відображаються в її суб'єктивній картині життєвого шляху (СКЖШ) і можуть виявлятися в різних формах переживання непродуктивності свого життя, тобто психобіографічних кризах.

Однією із найважливіших характеристик суб'єкта є те, що кожна людина, досягнувши певного віку, стає здатною організувати своє життя [1; 3; 4; 10]. Саме здатність піднятися, самовизначитися стосовно цілісного ходу життя вчені пов'язують із проявами суб'єкта життя. Організація життя – це не тільки планування й осмислення важливих подій, але і здатність поєднати ситуації свого життя таким чином, щоб підпорядкувати їхній хід єдиному задумові, вираженому у визначеній життєвій позиції, об'єднаний в досвіді минулим, сьогоdnішнім та майбутнім. Тому для дослідження характеристик суб'єкта ВПД важливим є розуміння організації його життя в рамках причинно-цільової концепції психологічного часу особистості. Цей напрямок в наукових дослідженнях психології життєвого шляху названий каузометричним [2; 3; 5; 12]. Інший напрямок позначається як психобіографічний [2; 9]. Психобіографічні характеристики особистості отримані методиками експрес-діагностики суб'єктивної картини життєвого шляху та поглибленої її діагностики – каузометрією, є не що інше як характеристики особистості як суб'єкта життя.

Крім того, структурно суб'єктивна картина життєвого шляху особистості включає в себе життєві плани, життєву програму, життєві цілі, події життя та ін. [2; 4; 8; 11]. Відповідно психобіографічні характеристики одночасно вказують, з одного боку, на властивості особистості як суб'єкта життя, а з іншого – на особливості її життєвої програми, в якій проявляються характеристики суб'єкта життя. Прийнято вважати, що який суб'єкт, така і його життєва програма.

Проблема діяльності суб'єкта отримала розвиток не тільки в загальній психології, але й в інших галузях психології, насамперед у психології праці, де найбільш ефективно розробляються питання саморегуляції функціональних станів (М. В. Макаренко, С. М. Миронець, О. М. Кокун, М. С. Корольчук, В. І. Осьодло, О. В. Тімченко, та ін.), усвідомленої саморегуляції діяльності (О. А. Конопкін, С. Д. Максименко, В. О. Татенко, Є. М. Потапчук та ін.), психології навчання суб'єкта (В. О. Лефтеров, О. Д. Сафін, Ю. М. Швалб), психології становлення суб'єкта спортивної діяльності (Н. Ю. Волянчук, Г. В. Ложкін, Л. А. Перелигіна та ін.).

Методологічну основу нашого дослідження склали два підходи: психобіографічний каузометричний та концепція індивідуально-типологічних особливостей усвідомленої саморегуляції діяльності. Відповідно обидва підходи розглядають людині як суб'єкта життя, і як суб'єкта діяльності [3; 5; 8; 9].

В рамках концепції усвідомленої саморегуляції нами було виявлено й описано, що офіцерам на різних етапах професійної діяльності, залежно від тривалості професійного стажу, властиві різні стильові характеристики, які дали змогу описати особливості регуляторних процесів у досліджуваних й таким чином розкрити операціональні аспекти процесів саморегуляції [6; 12].

Психобіографічний каузометричний підхід належить до критичного підходу в психології, і, як стверджує В. Г. Панок [14], саме в межах цього напряму є найбільш природнім розглядати методи подійно-біографічного підходу. Концепція подійно-біографічного підходу наголошує на тому, що людина є творцем власної долі, вона значною мірою здатна планувати свій життєвий шлях, бути автором своєї біографії. За однакових умов одна людина може відігравати в житті творчу роль, набуваючи дедалі більше самостійності від негативних зовнішніх обставин, тоді як інша людина всі свої сили витрачає на пристосування до загальноприйнятих норм та обставин, прислухаючись до свого оточення більше, ніж до себе.

Таким чином, психобіографічний підхід дозволяє нам вивчити, наскільки людина залежна від свого минулого, яке безпосередньо чи опосередковано впливає на неї та від об'єктивних умов існування, в яких розгортається її життя. Такий підхід до особистості дозволяє, з одного боку, простежити вплив культурно-історичного часу на людину, а з іншого – вплив людини на свій час. Останній може бути в окремих випадках значним або навіть вирішальним.

Відповідно до згаданих вище концепцій ми можемо сформулювати системну якість суб'єкта, яка має регуляторну основу – *“ефективна самостійність”*. Це симптомокомплекс особистісних якостей – *зібраність, упевненість в собі й результатах своєї діяльності, відповідальність, розвинутий самоконтроль, здатність адекватно оцінювати зовнішні й внутрішні умови діяльності* тощо, який формується в реальній діяльності

суб'єкта і проявляється на всіх етапах її виконання (від постановки цілей до реалізації).

Ступінь сформованості вказаного симптомокомплексу в суб'єкта ВПД може бути розглянута в термінах *гнучкості, планування, самостійності, моделювання, оцінки результатів діяльності* тощо. Разом з тим, ми вважаємо що ці характеристики можуть бути операціоналізовані в показниках каузометрії: гнучкість – це *“впевненість” і “конфліктність”*; планування, самостійність – *“раціональність” і цілеспрямованість*; моделювання, програмування – *“стратегічність”*. Ми вважаємо, що в офіцерів з успішною самореалізацією психобіографічні характеристики й особливості життєвої програми мають відповідати вказаним критеріям оптимальності. Їм властиві: планування власного життя на більш тривалу перспективу – *“стратегічність”*, уміння виявляти зв'язки між подіями життя – *“самостійність”*, в життєвих планах враховувати життєві обставини – *“моделювання”* та ін.

**Метою** нашого дослідження стала перевірка особливостей кореляційних зв'язків психобіографічних характеристик суб'єкта ВПД зі стилями саморегуляції діяльності та перевірка гіпотези про те, що у досліджуваних з різним професійним стажем такі взаємозв'язки можуть суттєво відрізнятись.

**Виклад основного матеріалу.** Виявлення взаємозв'язків психобіографічних характеристик суб'єкта ВПД з різними стилями саморегуляції діяльності зумовило проведення нашого дослідження. В дослідженні взяли участь 557 чол. Психодіагностичному обстеженню підлягали різні категорії офіцерів віком від 22 до 55 років ( $n=557$ ), яких у процесі дослідження було поділено на три вікові групи: *перша* до 30 років (середня вислуга 5 років), *друга* – до 40 років (середня вислуга 14 років) і *третьою* – до 55 років (середня вислуга 25 роки). Дослідження було проведено на добровільних засадах за процедурою групового обстеження. Результати обстеження наведено в таблиці 1.

У процесі обстеження було використано наступні методики: “Оцінювання п'ятирічних інтервалів (ОПІ)” та “Каузометрія”. Методика “Оцінювання п'ятирічних інтервалів” застосовується для виміру динаміки продуктивності життя в самосвідомості особистості на основі самооцінки. ОПІ є методикою експрес-діагностики суб'єктивної картини життєвого шляху особистості. Процедура ОПІ полягає в наступному. Досліджуваним пропонується оцінити всі п'ятирічки життя за десятибальною шкалою за ступенем насиченості важливими подіями. Результати методики дозволяють оцінити більше десяти показників – психобіографічних характеристик [Кроник, 4]. У нашому дослідженні ми використали лише показники *реалізованості (Р), психологічного віку (ПВ), коефіцієнта дорослості (КД), середні оцінки насиченості важливими подіями минулого, майбутнього і в цілому життя, оптимізму.*

Показник *реалізованості* визначається через співвідношення насиченості важливими подіями прожитих років та очікуваною сумарною насиченістю життя в цілому. Чим більша питома вага минулого в картині життя, тим вища реалізованість, тим більше значущих подій в житті вже відбулося. Показник може набувати значення від 0 до 100 %. З роками, звичайно, показник реалізованості зростає. *Психологічний вік (ПВ)* вираховується за формулою:

$ПВ = Р \times ОТЖ / 100 \%$ , де Р – реалізованість, ОТЖ – очікувана тривалість життя. Психологічний вік є мірою психологічного минулого, як і хронологічний вік – міра хронологічного минулого. Відповідність хронологічного і психологічного віку свідчить про уміння людини знайти прийнятний для себе темп життя, співрозмірний з домаганнями та можливостями. Завищений психологічний вік пов'язаний з песимістичною рутинною життєвою перспективою. Оптимальним є співпадіння психологічного й хронологічного віку, чи навіть трохи занижений психологічний вік, який вказує на наявність значущих життєвих очікувань та нереалізованого творчого потенціалу.

*Коефіцієнт дорослості* – співвідношення психологічного й хронологічного віку; зручний для порівняння віку людей з різних хронологічним віком, які знаходяться в одній групі. При КД < 100 % людина психологічна молодша, при КД > 100 % – старше, при КД = 100 % – відповідає своїм рокам. Середні оцінки насиченості важливими подіями минулого, майбутнього і в цілому дозволяють з'ясувати порівняльну значущість для людини прожитих і майбутніх років і подій життя в цілому.

*Оптимізм*: кожний графік продуктивності життя має певне співвідношення періодів підйому і спаду. Оптимізм вираховується як коефіцієнт рангової кореляції Кендала між порядковим номером п'ятирічного інтервалу та оцінкою насиченості. Якщо свій життєвий шлях людина сприймає як неперервне сходження, коефіцієнт кореляції є позитивним і навпаки.

*Каузометрія* призначена для діагностики суб'єктивної картини життєвого шляху і психобіографічних характеристик особистості. Каузометрія містить основні й додаткові процедури. Коротко розглянемо основні з них. Процедурні етапи опитування включають: формування списку найбільш важливих подій свого минулого, теперішнього і майбутнього; датування подій, їх ранжування за важливістю “для себе”, кольорові асоціації подій з кольорами тесту М. Люшера. Використання цього тесту призначене для діагностики менш усвідомленого емоційного ставлення досліджуваного до подій його життя, в основі якого лежать ідеї кольорового тесту ставлень А. Еткінда; позначення сфер приналежності подій; причинно-наслідковий аналіз міжподійних зв'язків – виявлення уявлень досліджуваного про структуру причинно-наслідкових зв'язків між

подіями його життя, цільовий аналіз міжподійних зв'язків – виявлення уявлень досліджуваного про інструментально-цільові зв'язки між подіями його життя.

За результатами каузометричного опитування можна виявити одинадцять психобіографічних характеристик [7; 8], проте, ми будемо аналізувати лише ті характеристики особистості офіцера як суб'єкта життя, які показали значущі кореляції з певними стилями саморегуляції поведінки й діяльності. До них відносяться: *насиченість, цілеспрямованість, раціональність, впевненість, реалістичність, стратегічність, задоволеність, психологічний вік, коефіцієнт дорослості та показник реалізованості життя (табл. 1).*

Надалі нами було вивчено психобіографічні характеристики, які вираховуються окремо для психологічного минулого, теперішнього, майбутнього і для життя в цілому (табл. 2).

Отримані результати дали можливість виявити взаємозв'язки психобіографічних характеристик зі стилями саморегуляції досліджуваних, психобіографічні характеристики в контексті психологічного минулого, теперішнього і майбутнього. На підставі отриманих результатів зроблено психодіагностичні висновки щодо особливостей прояву психобіографічних характеристик офіцерів з різним професійним досвідом для різних видів психічної активності. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою статистичного пакету програм Microsoft Excel.

Для інтерпретації результатів дослідження важливим є методологічне положення О. Кроника про те, що специфіка життя людини – в її детермінації і минулим (причинами), і майбутнім (цілями) [7, 8]. Отже, мають місце два види детермінаційних зв'язків: причинно-наслідкові (із минулого в майбутнє) і зв'язок “ціль-засіб” (із майбутнього в теперішнє), тобто активність людини сьогодні визначається й тим, що було (минулим), і тим, до чого вона прагне (майбутнім).

На *першому етапі* опрацювання емпіричних даних нами встановлено особливості взаємозв'язку психобіографічних характеристик зі стилями довільної саморегуляції. На цьому етапі дослідження розраховувалися коефіцієнти кореляції Пірсона між стилями саморегуляції досліджуваних та їх психобіографічними характеристиками (табл. 1).

При проведенні емпіричного дослідження нами було висунуто гіпотезу про те, що психобіографічні показники мають відповідні взаємозв'язки зі стилями довільної саморегуляції, що, у свою чергу, зумовлює певні особливості в поведінці й діяльності суб'єкта ВПД. Відповідно до цього було здійснено необхідні математичні процедури щодо встановлення специфіки згадуваних взаємозв'язків.

Мотиваційна насиченість життя різними подіями відображена у показнику НАСИЧЕНІСТЬ. Змістова інтерпретація взаємозв'язків між показниками загальної саморегуляції (ЗСР) й насиченістю полягає в

наступному: чим тісніший зв'язок показників ЗСР із психобіографічними характеристиками, тим вищі показники мотиваційної насиченості життя. Досліджувані з більш вираженими кореляційними зв'язками бачать більше стимулів для самореалізації в житті, а отже, в суб'єктивній картині їхнього життєвого шляху між подіями мають місце більше мотиваційних зв'язків. Респонденти зі слабшими зв'язками у своїй життєдіяльності бачать менше мотиваційних зв'язків між подіями життя, що свідчить про їх меншу включеність у процеси реального життя, у т. ч. процеси службової діяльності.

Аналіз отриманих даних за показником насиченості показує, що для досліджуваних всіх груп властиві слабкі позитивні кореляційні зв'язки із ЗСР. Крім того, встановлені статистично значущі міжгрупові відмінності в оцінках мотиваційної насиченості життя між досліджуваними першої і другої груп.

Аналіз показників ЦІЛЕСПРЯМОВАНОСТІ свідчить, що вони мають слабку негативну кореляцію із ЗСР. Отримані дані означають, що чим вищий показник ЗСР, тим нижчий рівень цілеспрямованості в життєвих досягненнях. З достатньою вірогідністю ми можемо стверджувати, що при побудові свого життєвого шляху суб'єкту ВПД властива спонтанність у діяльності. Суб'єкти з такими характеристиками більш цілеспрямовані в конкретній діяльності, чого не спостерігається в організації їхнього життя, яке більшою мірою детерміноване минулим, швидше за все успіхами в організації своєї діяльності і, відповідно, її результатами. Прямо чи опосередковано досягнення в організації діяльності та її результати можуть сприяти наповненню життя значущими подіями й успішною адаптацією до військово-соціального середовища. Також встановлено статистично значущі міжгрупові відмінності в оцінках цілеспрямованості життя між досліджуваними першої і третьої груп.

Нагадаємо, що особи з низькими показниками саморегуляції (очевидно більш залежні від оточення) наповнюють своє життя у внутрішньому плані цільовою мотивацією, яка пов'язана з інтенціями суб'єкта щодо самореалізації та життєвих домагань. Слабка активність в організації конкретної діяльності осіб з низькими показниками до саморегуляції може компенсуватися більшим бажанням стосовно власного життя у внутрішньому плані.

Психобіографічна характеристика ВПЕВНЕНІСТЬ свідчить про категоричність у висловлюваннях і судженнях досліджуваних та про вірогідні зв'язки між подіями і вказує на те, чи враховує суб'єкт ВПД у своїх життєвих планах причинну детермінацію різних подій життя. В цілому слід відзначити, що для респондентів всіх груп мають місце низькі показниками взаємозв'язку між ЗСР та упевненістю, що свідчить про відсутність конкретного типу зв'язків між подіями життя досліджуваних. Останні, очевидно, не достатньо гнучкі, не допускають різної вірогідності появи тих чи інших

подій і явищ при їх поясненні. За результатами оцінки емпіричних матеріалів встановлено статистично значущі міжгрупові відмінності в оцінках цілеспрямованості життя між досліджуваними першої і другої груп.

Аналіз показника РЕАЛІСТИЧНОСТІ показав відсутність позитивних кореляційних зв'язків зі стилями ЗСР. Найменш слабкі зв'язки спостерігаються для респондентів другої групи. Очевидно, що чим вищий показник ЗСР, тим менш адекватно усвідомлюється реальна значущість різних подій власного життя. Надання переваги значущості цілям конкретної діяльності призводить до знецінення значимості подій життя у суб'єкта ВПД з таким типом саморегуляції. Як відзначає Р. Ахмеров [3], у такій ситуації можлива "інтерференція" цілей діяльності зі значущими подіями життя. Ціль конкретної діяльності не обов'язково є метою життя. Тобто для досліджуваних цієї групи на перше місце виступає досягнення тактичних цілей повсякденної діяльності.

Таблиця 1

**Значущі кореляційні зв'язки ЗСР  
із психобіографічними характеристиками**

№ з/п	Психобіографічні характеристики	ЗСР			Відмінності між групами (t — критерій)		
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	перша і третя	перша і друга	друга і третя
1.	Насиченість	0,21	0,32*	0,27		p≤0,05	
2.	Цілеспрямованість	-0,14	-0,16	-0,12*	p≤0,05		
3.	Впевненість	-0,30	-0,15*	-0,24		p≤0,01	
4.	Реалістичність	-0,17*	-0,28*	-0,05*	p≤0,05		p≤0,01
5.	Емоційність	0,29	0,22	0,24			
6.	Психологічний вік	0,25	0,31*	0,38*	p≤0,01		p≤0,05
7.	Коефіцієнт дорослості	0,27	0,29*	0,36*	p≤0,01		p≤0,05

Суб'єкти з низькими показниками ЗСР мають тісніші кореляційні зв'язки з показником РЕАЛІСТИЧНОСТІ, що свідчить про те, що досліджувані (насамперед третьої групи) більш адекватно оцінюють реальну значущість подій власного життя. Відповідно до таких даних ми можемо прогнозувати, що в офіцерів переважає внутрішньоорганізована мотивація, що дозволяє останнім більш чітко відображати й усвідомлювати події власного життя.

Таким чином, аналіз взаємозв'язків психобіографічних характеристик зі стилями саморегуляції показує, що суб'єкту ВПД властиві достатньо висока спонтанність у поведінці й діяльності, а відповідно й відсутність чітких і масштабних цілей в житті, оскільки вони більшою мірою детерміновані причинними зв'язками. При цьому досліджувані не завжди адекватно усві-

домлюють значущість подій власного життя, тому що вони не формулюють чітких життєвих цілей, а реально оцінити, які досягнення діяльності є значущими в житті, складно, якщо немає визначених цілей життя. Проте досліджувані більш гнучкі в судженнях про зв'язки між подіями свого життя, знову ж таки через спонтанний характер їх побудови.

Оцінка п'ятирічних інтервалів свідчить про наявність позитивних кореляційних зв'язків ЗСР із ПСИХОЛОГІЧНИМ ВІКОМ та КОЕФІЦІЄНТОМ ДОРОСЛОСТІ, які зі зростанням професійного досвіду суттєво не змінюються. Отримані результати вказують на те, що суб'єкт ВПД відчуває себе значно старшим відносно свого хронологічного віку. Такі результати вказують на невміння та відповідні труднощі у знаходженні для себе прийняттого темпу життя, зіставленні домагань з можливостями. У свою чергу це вказує також на деформацію суб'єктивної картини життєвого шляху, збіднілу життєву перспективу, є ознакою кризи безперспективності.

Такі результати можна пояснити за допомогою основних суб'єктних характеристик досліджуваних – *самостійності, прагнення до незалежності й відповідальності*, що дозволяє досліджуваним відчувати контроль над ситуаціями життя. Як стверджує О. Кроник [7], психологічний вік людини є тим вищим, чим більшою є реалізованість її психологічного часу й життєвих замислів в рамках очікуваної тривалості життя. Таким чином, більш високий психологічний вік вказує на їх переживання стосовно реалізованості життя.

Співвідношення психологічного і хронологічного віку дає нам розуміння дорослості досліджуваних. Оцінка результатів показує, що для всіх досліджуваних актуальною є така характеристика суб'єктності як прагнення до реалізованості. Офіцери зі збільшенням професійного досвіду (стажу) все більше відчують себе психологічно старшими за свій хронологічний вік, що може свідчити як про зниження рівня домагань останніх, так і про службову активність на фоні професійного вигоряння. Такі зміни у службовій активності зумовлені, на нашу думку, меншою мотиваційною насиченістю життя, переважанням бажань (цільової мотивації), які мало пов'язані зі значущими досягненнями в майбутньому. Можна прогнозувати, що суб'єкт ВПД упродовж всієї службової діяльності прагне не тільки до самостійності, але й до переживання реалізованості життя. Очевидно, що саме такі переживання на різних етапах життєвого шляху можуть ставати джерелом особистісної та/або професійної кризи.

Отже, психологічний аналіз отриманих даних дозволяє стверджувати, що причинна детермінація (минулим) життєвого шляху робить суб'єкта ВПД дорослішим (“старить”), а цільова (майбутнім) – “омолоджує” його внутрішній світ. Тому важливим питанням військово-психологічної практики має виступати розвиток цільової детермінації поведінки й діяльності офіцерів і знаходити своє відображення у розвиткові їх соціально-психологічних компетенцій в контексті життєвого шляху.



На *другому етапі* нами здійснено оцінку вираженості психобіографічних характеристик за результатами каузометричного опитування досліджуваних. В табл. 2 наведено результати такого опитування в контексті психологічного минулого, теперішнього й майбутнього.

Отримані результати важливо розглянути через психологічний час і дві взаємопов'язані площини – ціннісно-смыслову і просторово-часову. Для кожного часу на цих площинах буде своя проекція і кожному із них буде властива своя функція.

Таблиця 2

**Психобіографічні характеристики за результатами каузометричного опитування**

Психобіографічні характеристики (у %)	Психологічне минуле			Психологічне теперішнє			Психологічне майбутнє			В цілому		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Насиченість	27	29	30	42*	45*	48*	29	33	25	29	34	31
Цілеспрямованість	27	23	28	21	25	24	37*	40*	47*	25	27	32*
Конфліктність	78	70	62	74	67	71	69	65	64	71*	64	60
Раціональність	52	68	69	60	68	62	64	79	73	61*	72	63
Стратегічність	6	8	9	5	7	4	5	3	4	16	20	17
Впевненість	68	63	71	64	58	65	61	69	62	61	60	63
Задоволеність	74	72	69	71	68	70	72	67	65	69	65	64
Емоційність	65	63	61	60	59	62	57	58	56	58	57	55
Відчуття реальності	-0,15	-0,19	-0,23	0,17	0,21	0,25	-0,04	0,20	0,26	0,19	0,27	0,38*
Психологічний вік (роки)	30,7**			42,4**			55,1**					
Коеф. дорослості	105**			112			123**					

Примітка: \* – (p<0,05); \*\* – (p<0,01); 1 – перша група; 2 – друга група; 3 – третя група.

Для психологічного минулого – підсумок минулого розвитку, та набуття нового досвіду – розширення меж уявлень досліджуваних про свої можливості. Залежно від ефективності-неефективності саморозвитку минуле задає майбутнє як: осмислене чи неосмислене; структуроване чи ні; активне (сплановане) чи пасивне (випадкове).

Для психологічного теперішнього такою функцією буде саморозвиток, який включає в себе дві проекції – самопізнання й самореалізацію. Для психологічного майбутнього такою функцією буде мотиваційна, яка спонукає й додає цінності чи знецінює, додає осмисленості, розглядається як спадкоємність у розвитку минулого, чи як відкидання й заперечення його.

Порівняльний аналіз середніх значень психобіографічних характеристик в різних групах (за t-критерієм) в цілому підтверджує результати кореляційного аналізу, проте й має деякі особливості.

Розглянемо коротко змістові характеристики кожного показника. Низькі показники НАСИЧЕНОСТІ вказують на наявність у досліджуваних біографічної кризи. Біографічна криза, будучи феноменом внутрішнього світу

людини, виявляється в суб'єктивній картині життєвого шляху у вигляді мотиваційної недостатності – відсутності міжподійних зв'язків в одному з тимчасових модусів життєвої програми: минулому, сьогоденні, майбутньому.

Оцінка показників насиченості картини життя відповідними зв'язками говорить про те, що для суб'єкта ВПД найбільш актуальним є теперішнє. Значущі відмінності між групами спостерігаються щодо їх минулого та майбутнього. Показники насиченості в минулому й майбутньому суттєво відрізняються від психологічного теперішнього, що свідчить про слабку насиченість подіями їхнього життя в зазначений період, а отже минуле й майбутнє для суб'єкта ВПД виступає як недостатньо прогнозоване, а відповідно й недостатньо привабливе.

Таким чином, у суб'єкта ВПД діагностується нерівномірність мотиваційної насиченості життя, що вказує на порушення інтегрованості самосвідомості останніх, яка виражається у слабкій кореляції показника реалізованості життя на різних рівнях свідомості. Переживання критичного життєвого періоду в минулому й майбутньому може бути одним з показників психобіографічної кризи, яка розглядається в рамках причинно-цільового підходу до проблеми життєвого шляху особистості.

Оцінка ЦІЛЕСПРЯМОВАНОСТІ свідчить, що для досліджуваних всіх груп минуле й теперішнє виглядає як недостатньо цілеспрямоване у плануванні власного життя й більшою мірою виглядає як спонтанне, інструментально-цільові зв'язки виглядають слабкими, що, на нашу думку, може свідчити про переважання у респондентів мотивації уникнення невдачі. Певні сподівання покладають досліджувані на майбутнє, хоча показники свідчать про не надто сильне прагнення до досягнення цілей у майбутньому.

Показники КОНФЛІКТНОСТІ вказують на труднощі на життєвому шляху офіцера. Оцінюючи отримані дані, в цілому можна стверджувати, що умови військової служби всіма досліджуваними сприймаються як доволі складні й напружені. Саме така, тривала в часі внутрішня напруга, очевидно є однією із причин неспівпадіння психологічного і хронологічного віку в досліджуваних.

Оцінка ВПЕВНЕНОСТІ показує, що у психологічному минулому досліджувані проявляють незалежність у судженнях, і свідчить про їхню більшу впевненість в собі. Проте, з часом, в подальшій картині життєвого шляху показники впевненості знижуються, що свідчить про зниження самооцінки офіцерів, яка в їхній оцінці має зрости у психологічному майбутньому.

РАЦІОНАЛЬНІСТЬ вказує на ступінь відповідності цілей і засобів для досягнення очікуваних результатів. З отриманих даних можна зробити висновки, що суб'єкт ВПД, в цілому, використовує адекватні сили й засоби для досягнення професійних цілей, оскільки показники для всіх груп знаходяться вище середніх значень. На адекватність використання сил і засобів для досягнення цілей професійної діяльності суттєво впливає суб'єктивний

образ професії [10, 11, 13], а тому вибір адекватних засобів досягнення кар'єрних цілей слід розглядати у взаємозв'язку зі ставленням до професії та професійної діяльності. Як видно з табл. 2, показники раціональності є свідченням достатньо високої моральності серед офіцерів, того, що останні з певною вірогідністю позитивно оцінюють свою професійну діяльність і є відданими військовій справі.

Більш високі показники спостерігаються для психологічного майбутнього, що може бути відображенням уявлень досліджуваних про зміну умов службової діяльності на краще в майбутньому, а також їх прагнень до службового зростання.

Незважаючи на позитивну динаміку показників, все ж таки ми можемо відзначити, що для молодших офіцерів мають місце певні труднощі у виборі засобів для контролю власної поведінки й діяльності. Тому вони, переживаючи кризу, яка полягає у "знаходженні себе", не спроможні адекватно оцінювати свої можливості щодо службових досягнень. В результаті переживання та розв'язання такої кризи може зростати плинність кадрів, пов'язана з переосмисленням доцільності подальшого перебування у війську.

**СТРАТЕГІЧНІСТЬ** вказує на продуманість життєвого шляху, масштабність життєвих замислів, переконаність в їх здійсненні, на схильність людини ставитися до свого життя як до тривалого й надійного шляху. Аналіз показників за цією шкалою свідчить про те, що в досліджуваних усіх груп показники стратегічності в минулому є вищими, ніж у теперішньому й майбутньому. Значущих розбіжностей між показниками в теперішньому й майбутньому не виявляється. Таким чином, для суб'єкта ВПД більш значимим є минуле, яке їм більш зрозуміле і впорядковане. Теперішнє й майбутнє для досліджуваних менш привабливе, що вказує на недостатню цільову спрямованість життя.

**ВПЕВНЕНІСТЬ** вказує на відсоток відповідей "звичайно" і "незалежно" серед всіх відповідей досліджуваного в межах причинного і цільового аналізу. Отримані результати відповідають середнім значенням показника "впевненість" для всіх груп досліджуваних. Хоча значущих відмінностей між показниками каузометрії не виявлено, ми можемо зазначити, що для молодших офіцерів має місце чітка тенденція щодо зниження показників для теперішнього й майбутнього. Таким чином, для молодших офіцерів теперішнє й майбутнє видається більш незрозумілим в порівнянні з минулим.

**ЗАДОВОЛЕНІСТЬ** та **ЕМОЦІЙНІСТЬ**, на нашу думку, слід розглядати у взаємозв'язку, оскільки вони вказують, наскільки досліджувані бачать своє життя у приємних для них тонах. Отримані результати вказують на те, що офіцери значною мірою залишаються оптимістами, незважаючи на доволі високу емоційність. Таким чином, офіцери пристрасно реагують на те що з ними відбувається і в особистому житті, і у службовій діяльності. Значущі

відмінності між показниками задоволеності та емоційності для різних груп відсутні.

**ВІДЧУТТЯ РЕАЛЬНОСТІ** вказує на ступінь співпадіння ранжування подій за мотиваційним статусом з їх суб'єктивним ранжуванням за важливістю. Показник може набувати значення від -1 до +1, оскільки він відображає коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Змістова інтерпретація показника кореляції показує, що чим вищий показник, тим краще (чіткіше) уявляє людина для себе значення в її житті різних подій. Показники у стовпчиках Минуле, Теперішнє й Майбутнє, відповідно, вказують на ступінь співпадіння ранжувань подій за їх реалізованістю, актуальністю й потенційністю із суб'єктивним ранжуванням за важливістю. Ці показники також є коефіцієнтами рангової кореляції.

Порівняльний аналіз показників дає змогу визначити, що для суб'єкта ВПД найціннішим є теперішній і майбутній час. Проте, оцінюючи важливість подій в минулому, досліджувані не бачать їхньої важливої ролі в контексті інших подій життя. Можна вважати, що минуле виглядає достатньо спонтанним, а досліджувані не знаходять можливості інтегрувати минулий досвід в теперішнє і майбутнє. Крім того, молодші офіцери не знаходять цінності і в подіях майбутнього, для них найбільш актуальним є теперішнє.

Реалізованість психологічного часу усвідомлюється людиною у формі особливого переживання свого "внутрішнього" віку, який названий ПСИХОЛОГІЧНИМ ВІКОМ особистості (ПВ) і обчислюється як добуток реалізованості й очікуваної тривалості життя. Його відповідність хронологічному віку або злегка занижений ПВ вважається оптимальним. Емпіричне дослідження вказує на значущі відмінності ( $p < 0,01$ ) психологічного віку між групами обстежуваних.

Оцінка таких психобіографічних показників як відчуття реалізованості, психологічний вік та коефіцієнт дорослості свідчить про наступні результати. Для всіх груп характерним є переважання психологічного віку над хронологічним. Слід відзначити, що зі збільшенням тривалості служби зростають середні показники психологічного віку над хронологічним від – 5 років у молодших офіцерів до 10 років у старших. Як ми уже відзначали, переважання психологічного віку над хронологічним є свідченням збіднілої та песимістичної життєвої перспективи, а тому минуле відіграє важливу роль у житті досліджуваних. Також ми відзначали, що чим більшою є питома вага минулого у житті людини, тим вищою є його реалізованість. Такі результати свідчать про труднощі, які виникають у службовій діяльності офіцерів, а труднощі є джерелом переживань щодо своєї нереалізованості. Така тенденція є характерною для всіх груп досліджуваних. Таким чином, офіцер упродовж всієї служби прагне реалізувати себе, проте ніколи цієї проблеми не розв'язує, а знаходиться у постійному пошуку. Усунення цих протиріч вимагає створення належних умов для професіоналізації офіцера та ефективного управління його

кар'єрою. Швидше за все, переживання своєї нереалізованості призводить до того, що з часом офіцери все менше покладаються на свої можливості в досягненні цілей діяльності й цілей життя. Це, у свою чергу, призводить до зниження мотивації діяльності, поведінки й переоцінки реальної значущості подій власного життя.

**Висновки.** Отже, в результаті проведеного дослідження нами з'ясовано передумови психобіографічної кризи у суб'єкта ВПД, що дає підстави для наступних висновків:

1. Дослідження показало, що процеси саморегуляції діяльності й побудови свого життєвого шляху пов'язані не однозначно. Успіх у діяльності не завжди передбачає успіх у житті (і навпаки). Суб'єкт ВПД може ефективно організувати свою діяльність і самостійно досягнути в ній успіху, проте в побудові свого життєвого шляху може виявитися далеко не таким успішним, що знайшло підтвердження в отриманих емпіричних даних.

2. Отримані результати підтверджують, що офіцер як суб'єкт діяльності характеризується активною цілеспрямованістю, самостійністю, однак на рівні побудови свого життєвого шляху йому властива спонтанність у діяльності. Життєвий шлях суб'єкта ВПД значною мірою підпорядкований не цільовій, а причинній детермінації, і, як результат, він живе не очікуваннями, а в основному минулими досягненнями, а тому й відчуває себе старшим свого хронологічного віку.

3. Цілі життя для суб'єкта ВПД залишаються неусвідомленими через недостатню рефлексію свого життєвого шляху та взаємозв'язків між подіями життя. Тому, є підстави вважати, що на шляху професійного становлення суб'єкт ВПД переживає труднощі щодо повноцінної самореалізації через слабку інтегрованість самосвідомості в контексті психологічного минулого, теперішнього і майбутнього.

4. Біографічна криза суб'єкта ВПД може виявлятися в різних формах переживання непродуктивності свого життя (психобіографічних кризах). Психобіографічна криза, будучи феноменом внутрішнього світу, виявляється в СКЖШ у вигляді нерівномірності мотиваційної насиченості життя, що вказує на порушення інтегрованості самосвідомості досліджуваних, яка виражається у слабкій кореляції показника реалізованості життя на різних рівнях свідомості.

5. Зі збільшенням тривалості служби у суб'єкта ВПД зростають середні показники психологічного віку, офіцери відчувають себе старшими свого хронологічного віку. Значна питома вага минулого у житті офіцера свідчить про труднощі, які є джерелом переживань щодо своєї нереалізованості.

Ми вважаємо, що отримані результати тісно пов'язані з умовами професійної діяльності офіцерів, які вимагають підвищених витрат внутрішніх ресурсів останніх. Тривалі навантаження без достатніх умов для повного відновлення сил, соціальна та комунікативна депривація тощо справляють

найбільш несприятливий вплив на суб'єкта ВПД, інколи повністю дезорганізуючи його службову діяльність. При тривалому й комбінованому впливі таких факторів з великою вірогідністю можна очікувати появи низки виражених функціональних та психічних зрушень, погіршення працездатності, зниження якості служби та ін. Психологічні ресурси, які досліджувалися використовують для опанування службових ситуацій, це, насамперед, психологічні, когнітивні якості, особистісні утворення, соціальні характеристики, що сформовані в результаті набутого досвіду і знайшли своє відображення у психобіографічних характеристиках.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 301 с.
2. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – [2-е издание, исправленное и дополненное]. – М.: Изд-во „Институт психологии РАН”, 2006. – 512 с.
3. Ахмеров Р. А., Прыгин Г. С. Психобиографические характеристики субъекта с автономным типом саморегуляции деятельности / Р. А. Ахмеров, Г. С. Прыгин // Психологический журнал. – 2005. –Т. 26, № 6. – С. 25–34.
4. Волянюк Н. Ю. Психология професійного становлення тренера / Н. Ю. Волянюк. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2006. – 444 с.
5. Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – К.: Наукова думка, 1994. – 207с.
6. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) / О. А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
7. Кроник А. А., Пажитнов А. Л., Левин Б. М. Биографические тесты и медитации за персональным компьютером / А. А. Кроник, А. Л. Пажитнов, Б. М. Левин // Life-line и другие новые методы психологии жизненного пути. – М.: Прогресс–Культура, 1993. – С.15–42.
8. Кроник А. А., Ахмеров Р. А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – М.: Смысл, 2003. – 284 с.
9. Коржова Е. Ю. Методика «Психологическая автобиография» в психодиагностике жизненных ситуаций: [методическое пособие / ред. Л. Ф. Бурлачука]. – К.: МАУП, 1994. – 109с.
10. Максименко С. Д. Особистість: прогноз розвитку і життєвий шлях: [Про пробл. прогнозування псих. розвитку] / С. Д. Максименко // Психолог. – 2006. – № 7. – С. 5–10.
11. Максименко С. Д., Осьодло В. І. Структура та особистісні детермінанти професійної самореалізації суб'єкта / С. Д. Максименко, В. І.

Осьодло // Проблеми сучасної психології: [зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського Національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої]. – Вип. 8. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 3–19.

12. Моросанова В. И., Коноз Е. М. Стилевая саморегуляция поведения человека / В. И. Моросанова, Е. М. Коноз // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–124.

13. Осьодло В. І. Критерії суб'єкта військово-професійної діяльності / В. І. Осьодло // Право і безпека: Науковий журнал. – 2009. – № 2. – С. 228–233.

14. Панок В. Г., Рудь Г. В. Психологія життєвого шляху особистості: [монографія] / В. Г. Панок, Г. В. Рудь. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 280 с.

15. Buhler С. Basic theoretical concepts of humanistic psychology. American Psychologist, 1971.

**УДК 159.9.343.95**

*Малєєв Д. В., старший викладач КЕГІ, м. Краматорськ*

## **СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ОВС**

У статті дається обґрунтування поняття, суті і вмісту професійної надійності правоохоронної діяльності співробітників органів внутрішніх справ. Вказуються основні умови і дороги оптимізації формування професійної надійності правоохоронної діяльності особистості співробітника ОВС.

*Ключові слова:* професійна надійність, професійна діяльність, надійності правоохоронної діяльності, особистість співробітника органів внутрішніх справ.

В статье дается обоснование понятия, сущности и содержания профессиональной надежности правоохранительной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Указываются основные условия и пути оптимизации формирования профессиональной надежности правоохранительной деятельности личности сотрудника ОВД

*Ключевые слова:* профессиональная надежность, профессиональная деятельность, надежности правоохранительной деятельности, личность сотрудника органов внутренних дел.

**Постановка проблеми.** Тенденція зростання рівня криміногенності в суспільстві, зміни в структурі і характері злочинності останнім часом зі всією гостротою поставили питання про підвищення ефективності і надійності правоохоронної діяльності. Багаточисленні факти свідчать про відставання в розвитку деяких функцій органів правопорядку, зв'язаних, зокрема, з недостатньою мірою підготовленості кадрового складу, матеріальними і фінансовими труднощами, організацією взаємодії і управління.

Основним джерелом недоліків і провалів у діяльності органів внутрішніх справ є неадекватний сучасним вимогам рівень професійної надійності особистості працівника ОВС. Проблема полягає в тому, що процес вклю-

чення професіонала в діяльність відбувається в нових умовах, а його підготовка, за винятком вузької професійної сфери, здійснюється за старими принципами. Тим часом галузь професійного самовизначення особистості набагато ширше і багатогранніше включає значну частину духовних і етичних цінностей, які не несуть утилітарної спрямованості, але без яких професійна діяльність не може бути надійною. Виникає необхідність наукового осмислення і обґрунтування нової парадигми формування професійної надійності правоохоронної діяльності працівників органів внутрішніх справ.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розглядаючи правоохоронну діяльність як особливу категорію наукового дослідження, необхідно відзначити, що вона знаходиться в нерозривному зв'язку з категорією особистості. Існування різного роду стосунків, як поза системою, так і усередині системи правоохоронної діяльності, необхідність постійної взаємодії з іншими системами зумовлює те, що правоохоронна діяльність є динамічною системою. Проте при сильному впливі той або інший параметр діяльності виходить за межі нормального функціонування, з чим пов'язана можливість руйнування самої системи. Саме тому істотною визнається постановка питання про її надійність. Надійність системи характеризує така її інтегральна якість, яка виражає її здатність виконувати свої функції відповідно до пред'явлених вимог протягом заданого інтервалу часу [5, С. 78]. Звідси, якщо недостатньо високий рівень здатності суб'єкта виконувати свої функції, а заданий інтервал часу перекривається службовою необхідністю, то така діяльність здійснюється в умовах екстремальності.

Різним аспектам проблеми професійної надійності фахівців екстремального профілю присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема В. Г. Андросюка, Л. М. Балабанової, О. М. Бандурки, С. П. Бочарової, В. О. Лефтерова, В. С. Медведєва, В. В. Рибалки, В. М. Синьова, В. О. Татенка, О. В. Тімченка, Г. О. Юхновця, С.І. Яковенка та інших. Аналіз цих та інших наукових праць в галузі екстремальної юридичної психології та психології діяльності в особливих умовах показує, що до цього часу окремо, самостійно, комплексно важливі проблеми психологічного забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців екстремального профілю не були предметом спеціального теоретичного вивчення та узагальнення; у наукових дослідженнях висвітлювались лише окремі її елементи (М. Г. Логачов, 2001; О. В. Тімченко, 2003) [3; 6].

Теоретичний аналіз психологічної літератури виявив два основні напрями в дослідженні даної проблеми. Представники першого напряму (Г. М. Зараківський, В. П. Зінченко, Б. Ф. Ломов та інші) розглядають надійність професіонала в системі "людина — машина" або "людина — машина — виробниче середовище". Людина в даній системі розглядається переважно з точки зору його психофізіологічної і функціональної надійності. Це неприйнятно для правоохоронної діяльності, де працівник є суб'єктом,



особистістю, що діє в системі "людина — людина". Тим самим виключається певна "механізація" професійної діяльності. Враховуючи соціальне призначення органів внутрішніх справ і специфіку вирішуваних ними завдань, слід визнати необхідність виділення і аналізу чинників, які спонукають, направляють і регулюють активність саме працівників органів внутрішніх справ, особливо в екстремальних умовах діяльності, складаючи власне сутність професійної надійності правоохоронної діяльності. Остання розуміється як складне інтегральне якісне утворення особистості, що об'єктивно визначає її здібність до здійснення професійної діяльності [8].

Другий напрям пов'язаний з дослідженням власне правоохоронної діяльності. Проте він розробляється досі фрагментарно (слідчі працівники — В. Л. Васильєв, офіцери внутрішніх військ МВС — В. І. Хальзов, працівники ОВС — С. П. Безносков, О. Т. Іваніцький, В. С. Олейников, О. О. Сапарін та інші), що не дозволяє цілісно представити сутність і зміст професійної надійності працівників правоохоронної діяльності. Виникає практична і теоретична потреба в розробці даної проблеми [9].

**Мета.** Охарактеризувати стан наукової розробки проблеми професійної надійності правоохоронної діяльності працівників ОВС. Виявити основні чинники, що визначають процес формування професійної надійності правоохоронної діяльності працівників ОВС і визначити шляхи її розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Професійна діяльність — складне багатозначне утворення. Інтегруючим компонентом, що забезпечує її активність, є суб'єкт праці, що здійснює взаємодію всіх інших компонентів, з врахуванням різноманіття ознак тих, що відображають її специфіку [4]. Одночасно з поняттям надійності не можна проводити аналогію стійкості діяльності, бо за своїм змістом це два різні поняття. Так, В. О. Денисов із цього приводу відзначає, що співвідношення між параметрами надійності і стійкості операторської діяльності залежить від індивідуальних особливостей і функціонального стану операторів, тобто не є константою. При цьому підсистема професійно важливих якостей надійності діяльності і підсистема професійно важливих якостей її стійкості не ідентичні. На наш погляд, проблема стійкості є лише елементом більш крупнішого утворення — надійності діяльності, тобто одна з форм її прояву. Основним постулатом в забезпеченні надійності діяльності виступає вимога збереження стану "норми" діяльності. При цьому під психологічною "нормою" розуміється зона психологічних змін, у межах якої зберігається в даних конкретних умовах працездатність людини [9, с.114].

Поняття "система", "системне дослідження", "системний підхід", "системний аналіз" та інші широко використовуються в даний час, у тому числі і в аналізі феномену надійності діяльності. Принцип системності означає, що явище об'єктивної дійсності, розглянуте з позицій закономірностей системного цілого і взаємодії складових її частин, утворює гносеологічну призму, або особливий вимір реальності. Розвиток ідей системного підходу у вітчиз-

няній науці пов'язаний з іменами І. В. Блауберга, Д. М. Гвішіані, В. М. Садовського, О. І. Уємова, І. Т. Фролова, Е. Г. Юдіна і інших, що заклали загальнофілософські основи даного підходу, стосовно ж до психології – з іменами В. О. Ганзена, Б. Ф. Ломова, Ф. Ф. Корольова, Н. В. Кузьміної, В. Д. Шадрикова і інших [5; 11].

Психологічні дослідження в галузі професійної підготовки і професійної діяльності відбуваються в рамках предметної сфери навчання. При цьому розвиток особистості професіонала як результат професійної підготовки ізолюється від існуючих відношень та якостей спеціаліста (вміння та навички у вирішенні типових професійних завдань). Разом з тим включеність професіонала в систему суспільних стосунків вимагає переглянути існуючі погляди на професійну підготовку працівників ОВС, спираючись на принципи системного підходу при розгляді проблеми професійної надійності працівників правоохоронної діяльності.

Проведений аналіз літератури за визначенням поняття "надійності" виявив три підходи до даної проблеми. Це: психофізіологічний підхід (В. Д. Небиліцин, А. А. Маркосян); генетичний підхід (О. К. Астаф'єв); особистісний підхід (В. Л. Маришук, В. С. Мерлін, К. К. Платонов).

В. Д. Небиліцин вводить поняття оперативної надійності людини, що базується на основних властивостях нервової системи і що виражається в здібності індивіда до стійкого збереження робочих параметрів. А. А. Маркосян під надійністю фізіологічної системи розуміє такий рівень регулювання і таке співвідношення елементів самого процесу, коли забезпечуються його оптимальний хід з резервними можливостями, зі взаємозамінюваністю ланок, зі швидким поверненням до вихідного стану [9].

На думку А. К. Астаф'єва, в основі генетичних систем лежить їх структурна і інформаційна надмірність, яка взагалі виступає в ролі найбільш універсальних механізмів надійності біологічних систем на різних рівнях їх функціонування. К. К. Платонов відзначає, що надійність особистості виявляється в її здібностях у вигляді різних механізмів компенсації. В. С. Мерлін відзначає, що лише завдяки стійкості і постійності своїх активних стосунків особистість протистоїть дії середовища, долає опір зовнішніх умов, бореться з перешкодами і, зрештою, здійснює свої цілі і наміри [1].

Так само надійність розуміється як вірогідність виконання поставленого завдання в певні терміни і з допустимою точністю при збереженні в заданих межах параметрів функціонування працюючої системи. На думку А. І. Губінського, надійність функціонування системи обумовлюється двома чинниками: якістю функціонування, величиною розкиду характеристик, що описують якість функціонування і зовнішніми вимогами до якості функціонування, величиною обмежень на гранично допустимі відхилення характеристик якості функціонування. При цьому можна погодитися, що значущість мотиваційної установки не повинна перевищувати деякого порога, а

діяльність розгортатися в межах пограничної зони. Інакше формується стан невизначеності, під впливом якої активізуються механізми регуляції нижчого рівня [9].

Л. Г. Дікая визначає, що система психічної саморегуляції стану ніби вплетена в професійну діяльність людини, включена в неї як підсистема через її активаційні компоненти. Було показано, що падіння рівня активації нижче певних значень призводить до погіршення якості і тимчасових характеристик діяльності, а деструкція її динамічних патернів викликає помилки і збої при виконанні окремих дій. На цьому етапі на активаційний компонент діяльності можна впливати, змінюючи енергетичний рівень стану, мотивацію, інформаційне забезпечення, а так само структуру і міру освоєння діяльності в процесі її планування і навчання [2]. У свою чергу, Г. С. Никіфоров розглядає самоконтроль, як один з функціональних механізмів надійності, який за своєю суттю прямо націлений на своєчасне запобігання або виявлення вже здійснених помилок в процесі виконання людиною будь-якого виду діяльності [8].

Н.І. Наєнко, В. Л. Марищук. К. К, Платонов та інші відзначають, що при виконанні людиною продуктивної діяльності в трудних умовах і здійснюючих значний вплив на неї виникають стани психічної напруженості, які в рамках професійної діяльності в екстремальних умовах представляють самостійний об'єкт дослідження [7]. І. І. Немчин розглядав стан психічної напруженості як активний стан системи адаптації в умовах екстремальної ситуації. В. К. Вілюнас пов'язував рівень психічної напруженості з домінуючим мотивом діяльності особистості: "Певна структура діяльності... здатна породжувати принаймні два види станів; у одному випадку — операціональну напруженість, в іншому — емоційну напруженість; визначальним чинником при цьому є характер домінуючого мотиву діяльності [10]. У свою чергу, аналіз робіт свідчить, що мотивація професійної діяльності має свою специфіку по відношенню до інших мотиваційних утворень особистості. Ця особливість полягає як в специфіці структурно — ієрархічних утворень мотиваційної системи особистості, так і в специфіці мотивів, які входять до неї. При цьому треба відзначити, що стійка, високоефективна професійна діяльність людини забезпечується множинністю мотивів, достатньою їх силою і стійкістю, певною структурою системи мотивацій.

Особливістю професійної діяльності є і те, що величезну роль в процесі її реалізації грає особистісний компонент, складовою частиною якого є смислові утворення особистості. Сам по собі смисл може бути представлений як структурний елемент діяльності особистості, що виконує функції її регуляції як неповторної, індивідуально — особистісної діяльності в контексті актуального соціального оточення і актуального мотиву. К. Г. Сурковим були отримані результати які показують, що смислові утворення опосередковують процес опредмечування потреб і задають певний спосіб і стиль мотивації, по

відношенню до яких інші способи і стилі стають для даної особистості неприйнятними. У основі смислових утворень лежить значення, яке, на наш погляд, є об'єктивною формою віддзеркалення соціального досвіду, придбаного особистістю в процесі життєдіяльності. Згідно з диспозиційною концепцією Н. В. Ядова необхідно відзначити відповідність потребам особистості певних умов середовища. Зв'язок диспозиційної структури із суб'єктивним досвідом обумовлений задоволенням потреб за рахунок діставання з пам'яті того або іншого набору знань, реалізація яких забезпечує досягнення мети поведінки, направленої на задоволення даної потреби в конкретних умовах [12]. Якщо розглядати образ середовища, то він є сукупним віддзеркаленням як існуючої обстановки, так і її порівняння з суб'єктивним досвідом.

Теоретичний аналіз принципів і методів психологічного вивчення професійної діяльності і вживання їх при вирішенні завдань, що стоять, дозволяє побудувати систему вивчення професійної діяльності з використанням сучасних принципів і методів аналізу діяльності. Спираючись на концепцію системогенеза професійної діяльності В. Д. Шадрикова, сутність професійної надійності правоохоронної діяльності полягає, на наш погляд, в наступному: у організації елементів правоохоронної діяльності як особливого виду професійної діяльності; у адаптації правоохоронної діяльності особистості до умов соціального середовища; у здійсненні регуляторної функції в даних умовах; у досягненні заданого результату правоохоронної діяльності [11].

Початковим у понятті системи, згідно з П. К. Анохіним, є результат як системоутворюючий чинник, де наочна сторона професійної надійності правоохоронної діяльності сприяє розумінню інформаційної основи діяльності, її чуттєвій основі, закономірності побудови (Б, Д. Шадриков). Аналізуючи професійну надійність правоохоронної діяльності відповідно до її архітектоніки, необхідно виходити з компонентного складу. Спираючись на системні підстави професійної діяльності і на наше розуміння професійної надійності правоохоронної діяльності були виділені наступні компоненти даної системи:

- суб'єктивний досвід, як сукупність пізнавально — емоційно — діяльнісних тимчасових елементів, адекватних діяльності особистості;
- професійна мотивація як сукупність спонукань, адекватних системі професійної діяльності;
- система професійно важливих якостей як динамічні риси особистості, відповідні вимогам певної професії.

Поєднання перерахованих компонентів достатньо повно розкриває будову професійної надійності правоохоронної діяльності і дає про неї системне уявлення, виступаючи як багаторівневе, поліструктурне утворення.

Стосовно питання управління оптимізацією системи професійної надійності правоохоронної діяльності необхідно говорити про комплексну, цілісну природу управління, яке є певним якісним рівнем системи управління професійною діяльністю. Її характерними рисами є: цілеспрямованість, опе-

ративність, мобільність, гнучкість. Воно включає наступні етапи: цілепокладання, інформація, прогнозування, ухвалення рішень, організація виконання, комунікація, контроль і корекція. В основі цілісного управління оптимізацією системи професійної надійності правоохоронної діяльності лежить взаємна узгодженість всіх елементів системи, бо системоутворюючим принципом виступає власне системний підхід. Умовами реалізації системного підходу в процесі оптимізації професійної надійності правоохоронної діяльності є:

- визначення цілей формування і розвитку професійної надійності правоохоронної діяльності;
- виділення взаємозв'язаних психологічних завдань по досягненню цілей;
- розробка змісту, форм і методів роботи з суб'єктами оптимізації професійної надійності правоохоронної діяльності;
- вироблення критеріїв вирішення психологічних завдань і досягнення намічених цілей;
- вдосконалення професійної підготовки керівників;
- розробка психодіагностичних методик і посібників з формування професійної надійності правоохоронної діяльності;
- вирішення організаційних питань щодо всестороннього забезпечення навчального процесу. При цьому цілісність системи управління зумовлює такі властивості: функціональні, характеризуючи динамічні показники системи управління, і структурні, характеризуючи кількісний і якісний склад системи управління, який в даному випадку є результатом організаційно-штатної структури ОВС.

#### **Висновки і перспективи дослідження.**

1. На основі аналізу науково-психологічної літератури виявлено, що в загальному розумінні поняття «професійна надійність» відображає безпомилковість виконання особистістю професійних обов'язків (функцій) протягом необхідного часу та при заданих умовах діяльності. Досягнення безпомилкового і своєчасного виконання дій та діяльності в цілому є результатом нормального, здорового функціонування різних підсистем організму і психіки людини. Джерела психічної ненадійності можуть бути пов'язані з помилками у протіканні окремих психічних процесів, порушеннями в саморегуляції психічних станів, недостатнім вираженням певних рис особистості.

2. Професійна надійність правоохоронної діяльності є інтегральною якісною характеристикою властивостей особистості, що відображає її здібність до здійснення професійної діяльності.

3. Як детермінанти, що обумовлюють професійну надійність фахівця, можна виділити дві категорії факторів: об'єктивні – умови та засоби праці, особливості організації трудового процесу; суб'єктивні – прояви індивідуально-психологічних особливостей людини та її професійно-важливих якостей.

4. Сутність професійної надійності правоохоронної діяльності полягає, на наш погляд, у наступному: в організації елементів правоохоронної діяльності як особливого виду професійної діяльності; в адаптації правоохоронної діяльності особистості до умов соціального середовища; у здійсненні регуляторної функції в даних умовах; у досягненні заданого результату правоохоронної діяльності.

5. Аналіз стану досліджуваної проблеми свідчить про недостатність розробки проблеми професійної надійності діяльності особистості в системі «людина – людина», яка відображає систему правоохоронної діяльності, що має особливе нормативне закріплення, і існує потреба розробки спеціальної системи формування та прогнозування професійної надійності правоохоронної діяльності.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Вавилов М. В. Оперативный психологический контроль и прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля: Автореф. дисс.... канд. психол. наук / М. В. Вавилов. – Всерос. центр экстрен. и радиац. медицины МЧС России. – СПб., 2003. – 17 с.

2. Дикая Л. Г. Психология саморегуляции функционального состояния субъекта в экстремальных условиях деятельности: автореф. дисс.... докт. психол. наук / Л. Г. Дикая – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2002. – 22 с.

3. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: [монографія] / О. П.Євсюков, О. В. Тімченко. – Харків: УЦЗУ, 2007. – 288 с.

4. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. – М.: МГУ, 1987. – 342 с.

5. Крылов А. А. Системный подход как основа исследований по инженерной психологии и психологии труда / А. А. Крылов. – В кн.: Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. – М., 1974. – 256 с.

6. Лебедева С. Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: [монографія] / С. Ю. Лебедева, О. В. Тимченко – Харків: ХНАДУ, 2005. – 326 с.

7. Марищук В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимов. – СПб.: Питер, 2001. – 260 с.

8. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров – СПб.: СПбУ, 1996. – 254 с.

9. Поярков С. Ю. Педагогические условия формирования профессиональной надежности правоохранительной деятельности сотрудников ОВД / С. Ю. Поярков // Социально-правовые и психологические основы деятель-

ности органов внутренних дел и внутренних войск МВД России: проблемы теории и практики. Материалы международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 20-21 марта 1997 г. Ч. 6 / общ. ред. О. М. Латышева, В. П. Сальникова. – СПб.: Санкт-Петербургская академия МВД России, 1997. – С. 109-116.

10. Рыбников В. Ю. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля / В. Ю. Рыбников, А. М. Никифоров, В. М. Вавилов – СПб.: Спб УниВД, 2001. – с. 67.

11. Шадриков В. Д. Приемы системогенеза профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков – М.: Наука, 1982. – 184 с.

12. Ядов Н. В. Динамика диспозиций личности в процессе производственной адаптации / Н. В. Ядов – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – 206 с.

### УДК 159.938.3

*Малхазов О. Р., д. психол. н., головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ*

## **ЧАСОВІ ПОКАЗНИКИ ЗОРОВО-МОТОРНИХ РЕАКЦІЙ ЯК ІНДИКАТОРИ НАДІЙНОСТІ ЛЮДСЬКОГО ЧИННИКА**

У статті розглянуті нові підходи до використання методу хронорефлексометрії як показника надійності «людського чинника» при проведенні профотбора в системах «чоловік – машина – середовище».

*Ключові слова:* хронорефлексометрія, надійність, переробка інформації, латентний час, психічний образ.

В статье рассмотрены новые подходы к использованию метода хронорефлексометрии как показателя надежности «человеческого фактора» при проведении профотбора в системах «человек – машина – среда».

*Ключевые слова:* хронорефлексометрия, надежность, переработка информации, латентное время, психический образ.

**Постановка проблеми.** Часові показники як форма, в якій відбуваються мисленнєві та поведінкові акти, зазвичай віддзеркалюють складні психічні та психофізіологічні процеси, готовність індивіда до виконання певної діяльності тощо. Досліджуючи швидкість прийняття рішення, реагування (внутрішні психічні та психофізіологічні процеси), ми, фактично, вимірюємо сенсорне подразнення як початок процесу, а м'язове реагування – як кінець цього ж самого процесу.

Поза увагою залишаються процеси формування нервового імпульсу, швидкість проходження нервового імпульсу через нервові мережі, просторово-часові та координаційні характеристики образів виконання рухів, дій, рухової діяльності тощо.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Попри велику кількість психофізіологічних досліджень складових латентного часу реакцій [1; 2; 3; 4; 5; 7; 8 та ін.], проблема вимірювання та інтерпретації отриманих характеристик залишається відкритою.

**Метою** роботи є виявлення неврахованих попередніми дослідниками хронорефлексометричних показників, що впливають на якість сприймання та переробки інформації, швидкість перебігу суто психічних та психофізіологічних процесів у мікро-інтервалах часу.

**Виклад основного матеріалу.** Реєстрація показників здійснювалась з використанням розробленого нами спільно із КП «ЦКБ» «Арсенал» діагностичного дослідницького комплексу «ДИК-01.01», за допомогою якого у реальному часі реєструвались мікро-інтервали часових показників ( $t_1, t_2, t_3, t_4$ ): – ( $t_1$ ) – латентний час простої зорово-моторної реакції згиначів та розгиначів вказівного пальця ( $t_1$  ПЗМРЗ,  $t_1$  ПЗМРР); кількість помилок при виконанні простої зорово-моторної реакції згиначів та розгиначів вказівного пальця (КППЗМРЗ, КППЗМРР); ( $t_1$ ) – латентний час складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку на червоний, жовтий та зелений кольори ( $t_1$  СЗМРВ,  $t_1$  СЗМРПЗ); ( $t_1$ ) – середні значення за трьома кольорами ( $t_1$  СЗМРВ,  $t_1$  СЗМРПЗ); кількість помилок при виконанні складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку (КПСЗМРВ, КПСЗМРПЗ); час «центральної затримки» під час виконання складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку (ЧЦЗСЗМРВ, ЧЦЗСЗМРПЗ); ( $t_1$ ) – час, від переходу із висхідного положення до початку руху вказівного пальця, у теплінг-тесті (модифікації О. Р. Малхазова) ( $t_1$  Т-Т); ( $t_2$ ) – час, від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у простій зорово-моторній реакції згиначів ( $t_2$  ПЗМРЗ); ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця від опори, до приведення його у висхідне положення, у простій зорово-моторній реакції розгиначів ( $t_2$  ПЗМРР); ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку ( $t_2$  СЗМРВ,  $t_2$  СЗМРПЗ); ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у теплінг-тесті ( $t_2$  Т-Т); ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори, у простій зорово-моторній реакції згиначів ( $t_3$  ПЗМРЗ); ( $t_3$ ) – час від початку руху вказівного пальця із висхідного положення до дотику його із опорою у простій зорово-моторній реакції розгиначів ( $t_3$  ПЗМРР); ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку ( $t_3$  СЗМРВ,  $t_3$  СЗМРПЗ); ( $t_3$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у теплінг-тесті ( $t_3$  Т-Т); ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у висхідне положення у простій зорово-моторній реакції згиначів ( $t_4$  ПЗМРЗ); ( $t_4$ ) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у простій зорово-моторній реакції розгиначів ( $t_4$  ПЗМРР); ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного паль-



ця, до приведення його у висхідне положення у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку ( $t_4$  СЗМРВ,  $t_4$ СЗМРПЗ); ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця, до приведення його у висхідне положення у теппінг-тесті ( $t_4$  Т-Т); час сенсорної затримки для якісного сприймання інформації ( $t_1$  ПЗМРЗ –  $t_1$  Т-Т) = (ЧСЗЯСІ).

В експерименті взяло участь 40 чоловіків віком від 26 до 36 років, представники професій «людина-людина – соціально-психологічне середовище» (ЛЛ) та «людина-техніка – соціально-психологічне середовище» (ЛТ) – чотири льотчики аси (ЛА) того ж вікового діапазону. У кожного респондента було зареєстровано більше 100 показників. Результати досліджень представлено у табл. 1,2,3.

Підводячи підсумки аналізу матриці коефіцієнтів кореляції досліджуваних хронорефлексометричних параметрів у представників професій типу «людина-людина – соціально-психологічне середовище» (ЛЛ) та льотчиків-асів (ЛА) можна констатувати, що найбільше навантаження у представників професій ЛЛ припадає на: **2** – кількість помилок при виконанні простої зорово моторної реакції згиначів КППЗМРЗ; **3** ( $t_1$ ) – латентний час простої зорово-моторної реакції розгиначів вказівного пальця  $t_1$  ПЗМРР; **16** ( $t_2$ ) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у теппінг-тесті ( $t_2$  Т-Т); **25** ( $t_4$ ) – час від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у висхідне положення у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку ( $t_4$  СЗМРВ,  $t_4$ СЗМРПЗ), а найменше – на **4** – кількість помилок при виконанні простої зорово-моторної реакції розгиначів вказівного пальця КППЗМРР та **24**( $t_4$ ) – час, від початку зняття з опори вказівного пальця до приведення його у висхідне положення у складній зорово-моторній реакції вибору ( $t_4$  СЗМРВ).

Таблиця 1

**Середньостатистичні показники досліджуваних хронорефлексометричних параметрів у представників системи «людина-людина – соціально-психологічне середовище» (ЛЛ) та льотчиків-асів (ЛА)**

ЛЛ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>X</b>	206,15	2,00	207,66	1,00	346,29	10,25	140,14	333,97	9,00	127,82	123,23	8,84	2,96	13,55
<b>σ</b>	26,68	2,16	38,04	0,82	32,09	3,30	45,58	10,80	4,55	34,22	6,10	1,25	0,21	3,76
<b>m</b>	15,40	1,25	21,96	0,47	18,53	1,91	26,32	6,24	2,62	19,75	3,52	0,72	0,12	2,17
<b>V</b>	12,94	108,01	18,32	81,65	9,27	32,23	32,53	3,24	50,51	26,77	4,95	14,13	7,03	27,71
<b>Af</b>	-0,14	0,36	0,60	0,00	0,48	-0,13	-0,11	-0,01	-0,27	0,10	0,12	0,03	0,03	0,43
<b>Ef</b>	0,46	0,46	0,53	0,46	0,48	0,45	0,31	0,26	0,39	0,40	0,31	0,30	0,32	0,49
ЛА	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>X</b>	185,17	1,50	182,05	0,50	372,45	12,75	187,28	363,46	5,50	181,86	116,01	10,51	8,84	8,84
<b>σ</b>	15,93	1,29	18,64	0,58	22,10	3,77	12,96	8,68	1,29	8,83	7,47	3,06	4,57	4,52
<b>m</b>	9,20	0,75	10,76	0,33	12,76	2,18	7,48	5,01	0,75	5,10	4,31	1,77	2,64	2,61
<b>V</b>	8,60	86,07	10,24	115,47	5,93	29,61	6,92	2,39	23,47	4,86	6,44	29,09	51,73	51,12
<b>Af</b>	-0,24	0,00	-0,11	0,00	-0,56	-0,11	0,00	0,02	0,00	-0,19	0,41	-0,37	0,55	0,55
<b>Ef</b>	0,46	0,38	0,43	0,23	0,52	0,42	0,23	0,36	0,38	0,35	0,49	0,47	0,52	0,52
<b>t</b>	1,17	0,34	1,05	0,87	-1,16	-0,86	-1,72	<b>-3,69</b>	1,28	<b>-2,65</b>	1,30	-0,88	-2,22	1,39
<b>P</b>	> 0,05	> 0,05	> 0,05	> 0,05	> 0,05	> 0,05	> 0,05	< <b>0,001</b>	> 0,05	< <b>0,01</b>	> 0,05	> 0,05	< 0,05	> 0,05

Продовження таблиці 1

ЛЛ	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
X	50,44	4,22	132,07	135,36	180,49	62,47	46,02	50,65	13,81	21,40	40,98	10,15	82,92
$\sigma$	5,42	1,34	23,02	48,27	29,25	6,22	16,63	11,43	1,86	11,95	4,08	1,04	21,86
m	3,13	0,77	13,29	27,87	16,89	3,59	9,60	6,60	1,08	6,90	2,36	0,60	12,62
V	10,74	31,79	17,43	35,66	16,21	9,96	36,13	22,57	13,48	55,85	9,96	10,20	26,37
Af	-0,52	0,02	-0,44	0,20	0,44	-0,48	-0,04	-0,27	-0,22	0,12	-0,27	-0,24	-0,22
Ef	0,50	0,26	0,47	0,36	0,46	0,50	0,26	0,41	0,43	0,30	0,44	0,38	0,45
ЛА	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
X	8,16	28,42	106,94	132,40	124,60	84,95	50,65	11,18	9,22	12,15	10,09	11,20	69,16
$\sigma$	5,08	28,50	27,53	38,57	37,30	19,42	11,43	1,28	5,68	0,90	2,58	1,14	16,54
m	2,94	16,45	15,89	22,27	21,54	11,21	6,60	0,74	3,28	0,52	1,49	0,66	9,55
V	62,32	100,26	25,74	29,13	29,94	22,87	22,57	11,46	61,59	7,42	25,60	10,13	23,92
Af	0,41	0,02	-0,01	0,05	0,58	-0,09	-0,27	-0,45	0,49	0,42	-0,14	0,08	-0,03
Ef	0,48	0,24	0,25	0,28	0,53	0,46	0,41	0,47	0,50	0,49	0,37	0,28	0,37
t	<b>9,86</b>	-1,47	1,21	0,08	<b>2,04</b>	-1,91	-0,40	<b>5,94</b>	1,33	1,34	<b>11,07</b>	-1,18	0,87
P	< <b>0,001</b>	> 0,05	> 0,05	> 0,05	< <b>0,05</b>	> 0,05	> 0,05	< <b>0,001</b>	> 0,05	> 0,05	< <b>0,001</b>	> 0,05	> 0,05

**Умовні позначення:**  $\bar{X}$  – середнє арифметичне;  $\sigma$  – похибка середнього квадратичного відхилення; m – похибка середнього арифметичного; V – коефіцієнт кореляції; Af – показник повної асиметрії; Ef – показник повного ексцесу; t – критерій Стюдента; P – показник достовірності; **1-3** (t1) – латентний час простої зорово-моторної реакції згиначів та розгиначів вказівного пальця (t1 ПЗМРЗ, t1 ПЗМРР); **2 — 4** – кількість помилок при виконанні простої зорово-моторної реакції згиначів та розгиначів вказівного пальця (КППЗМРЗ, КППЗМРР); **5-8** (t1) – середнє значення латентного часу складної – зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку на червоний, жовтий та зелений кольори (t1 СЗМРВ, t1 СЗМРПЗ); **6-9** – кількість помилок при виконанні складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку (КПСЗМРВ, КПСЗМРПЗ); **7-10** – час „центральної затримки” під час виконання складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку (ЧЦЗСЗМРВ, ЧЦЗСЗМРПЗ); **11**(t1) – час, від переходу із висхідного положення до початку руху вказівного пальця, у теппінг-тесті (модифікації О. Р. Малхазова) (t1 Т-Т); **12** (t2) – час, від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у простій зорово-моторній реакції згиначів (t2 ПЗМРЗ); **13** (t2) – час від початку руху вказівного пальця від опори, до приведення його у висхідне положення у простій зорово-моторній реакції розгиначів (t2 ПЗМРР); **14-15** (t2) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку (t2 СЗМРВ, t2 СЗМРПЗ); **16** (t2) – час від початку руху вказівного пальця до дотику з опорою у теппінг-тесті (t2 Т-Т); **17** (t3) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у простій зорово-моторній реакції згиначів (t3 ПЗМРЗ); **18** (t3) – час від початку руху вказівного пальця із висхідного положення до дотику його із опорою у простій зорово-моторній реакції розгиначів (t3 ПЗМРР); **19-20** (t3) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку (t3 СЗМРВ, t3 СЗМРПЗ); **21** (t3) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з

опори, у теплінг-тесті (t3 T-T); **22** (t4) – час від початку зняття з опори вказівного пальця, до приведення його у висхідне положення у простій зорово-моторній реакції згиначів (t4 ПЗМРЗ); **23** (t4) – час від початку дотику з опорою вказівного пальця, до початку його зняття з опори у простій зорово-моторній реакції розгиначів (t4 ПЗМРР); **24-25** (t4) – час від початку зняття з опори вказівного пальця, до приведення його у висхідне положення у складній зорово-моторній реакції вибору та переробки знаку (t4 СЗМРВ, t4СЗМРПЗ); **26** (t4) – час від початку зняття з опори вказівного пальця, до приведення його у висхідне положення у теплінг-тесті (t4 T-T); **27** час сенсорної затримки для якісного сприймання інформації (t1 ПЗМРЗ – t1 T-T) = (ЧСЗЯСІ).

У представників ЛА – найбільше навантаження припадає на **1** (t1) – латентний час простої зорово-моторної реакції згиначів вказівного пальця (t1 ПЗМРЗ), **5** (t1) – середнє значення латентного часу складної зорово-моторної реакції вибору на червоний, жовтий та зелений кольори (t1 СЗМРВ), а найменше – **7**– час „центральної затримки” під час виконання складної зорово-моторної реакції вибору (ЧЦЗСМРВ).

Таблиця 2

**Факторний аналіз показників простих та складних зорово-моторних реакцій у представників системи «людина-людина – соціально-психологічне середовище» (ЛЛ) та льотчиків-асів (ЛА)**

		Пар.	F	Fk	%			Пар.	F	Fk	%
Людина-людина соціально-психологічне середовище	8	1	0,92360			Льотчики аси	2	1	0,915286		
	12	1	0,92360				5	1	0,915286		
	25	1	0,92360	18,9			8	1	0,915286	21,1	
	2	1	0,92360				13	1	0,915286		
	3	1	0,92360				24	1	0,915286		
	22	1	0,92360				3	2	0,839542		
	10	2	0,80160				16	2	0,839542		
	1	2	0,80155	16,4			27	2	0,839542		
	18	2	0,80155				18	2	0,835984	19,2	
	27	2	0,80155				9	2	0,823971		
	15	3	0,76986				10	2	0,823971		
	20	3	0,76986	15,7			25	2	0,823971		
	14	3	0,76254				1	2	0,819642		
	21	3	0,76254				12	3	0,755324	17,4	
	5	4	0,67155	13,8			14	3	0,755324		
	7	4	0,67155				15	3	0,755324		
	17	5	0,64148				6	4	0,722775		
	24	5	0,64148				11	4	0,722775		
	16	5	0,63732	12,9			26	4	0,722775	16,5	
	19	5	0,63030				20	4	0,686355		
23	5	0,63030			7	4	0,683303				
11	5	0,62214			17	6	0,605669				
26	5	0,61724			4	6	0,5931				
9	6	0,59649			19	6	0,592287	13,6			
4	6	0,58607	12,1		22	6	0,592287				
13	6	0,58206			23	6	0,583629				
6	7	0,49587	10,2		21	7	0,527331	12,2			

**Умовні позначення:** аналогічні наведеним у табл. 1

Зазвичай у простих реакціях прийнято виокремлювати три складові, а у складних – п'ять: час виникнення збудження у рецепторі; час, затрачений на передачу збудження до центральної нервової системи; час переходу збудження по нервових центрах та формування ефекторного сигналу; час проведення сигналу від центральної нервової системи до м'язів; час виникнення збудження та механічної активності у м'язі. Найбільшим є час проходження збудження по нервових центрах і формування ефекторного сигналу. Відомо, що швидкість проходження нервового імпульсу по нервовій мережі коливається в інтервалі від 60 до 120 м/с. Якщо довжина провідного шляху у дорослої людини дорівнюватиме 1 м, то загальний час від сприймання оком простого світлового подразника до часу виникнення збудження та механічної активності у м'язі у першому випадку дорівнюватиме 16,7 мс, у другому – 8,3 мс. Якщо від латентного часу ПЗМРЗ, який для середньостатистичного респондента віком 18 – 36 років дорівнює 185 – 220 мс, відняти час проходження нервового імпульсу, то, природно, виникає питання: на що витрачається різниця (168,3 – 203,3 мс та 176,7 – 211,7 мс)?

Таблиця 3

**Кластерний аналіз показників простих та складних зорово-моторних реакцій у представників системи «людина-людина – соціально-психологічне середовище» (ЛЛ) та льотчиків асів (ЛА)**

Людина-людина соціально-психологічне середовище																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	2	4	5	5	5	8	8	9	1	8	8	14	15	4	17	1	19	15	14	2	19	17	8	4	1
18	3	3	16	7	6	7	12	9	10	11	12	9	21	20	16	24	18	23	20	21	3	23	24	12	5	18
27	22	22			7		25	10	13	18	25	10					27			22			25	7	27	
					19			12	26	27		12														10
					23			13				13														16
								25				25														26
Льотчики аси																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	3	3	5	6	5	5	9	9	6	12	2	12	12	3	3	9	19	2	12	19	3	5	9	6	3
3	13	16	4	8	11	7	8	10	10	11	14	13	14	14	16	4	10	22	13	14	22	4	8	10	11	16
16		27	16	24	26	8	24	25	25	26	15		15	15	27	7	18		20	15		16	24	25	26	27
27			17			17										16	25		21		17					
			23			19										17						23				
			27			22									27								27			
						24																				

**Умовні позначення:** аналогічні наведеним у табл. 1

Результати проведених нами досліджень дають підстави для висновку, що виявлені нами і сформульовані вище різниці в часі зумовлені двома групами причин: 1) психофізіологічними властивостями індивіда (складними психофізіологічними процесами, що розгортаються у часі, а саме: виникнення викликаного потенціалу у корі мозку (25–30 мс); часом руху пальця при натисканні на кнопку (25–35 мс); фоновим тремором пальця у стані відносного спокою тощо; 2) суто технічними проблемами: втратою часу через люфт кнопки (25–35 мс), нелінійністю показників розтягу та стискання пружини на кнопці, втратою часу на розгортання зображення на екрані дисплея (11 – 26 мс) та затримку на «вінчестері» у процесі комп'ютерної обробки інформації (від 5 до 375 мс).

Стосовно першої групи причин нагадаємо, що будова сітківки складається з п'яти основних типів клітин: рецепторів, біполярних клітин, горизонтальних клітин, амакринових клітин та гангліозних клітин. Усі вони утворюють послідовні шари, які забезпечують як пряму передачу сигналів, так і латеральну їх взаємодію. Ф. Верблін, Дж. Даулінг [5] зазначають, що серед синаптичних контактів між цими клітинами є кілька спеціалізованих типів контактів і утворень. Розглядаючи реакції кожної клітини на центрову пляму світла і на те, що освітлює навколишнє середовище, можна констатувати: а) не тільки рецептори, а й горизонтальні та біполярні клітини дають градуальні реакції на стимуляцію. Ці клітини є яскравим прикладом безімпульсних нейронів у нервовій системі хребетних. Амакринові клітини у більшості випадків також утворюють градуальні потенціали, хоча вони генерують і кілька невеликих імпульсів, завдяки чому відбувається надійна передача сигналів за їх довгими дендритними відростками. Великі потенціали дії генерують тільки гангліозні клітини, що узгоджується з їхньою функцією – це роль вихідних нейронів сітківки; б) існує чимала різниця у реакціях на стимуляцію центра та периферії. Відповідні потенціали біполярної клітини мають різні знаки, а гангліозна клітина (G1) відповідає збудженням на центральну і гальмуванням на периферійну стимуляцію. Оскільки реакції рецепторів завжди лише поступово зменшуються при зсуві на периферію, то такі дані свідчать про те, що антагонізм між центром і периферією зумовлено організацією синоптичних зв'язків у середині сітківки: у них беруть участь, головним чином, елементи з латерально орієнтованими відростками – горизонтальні та амакринові клітини; в) гангліозна клітина (G2) демонструє короточасні реакції у момент включення (on) та виключення (off) стимулу. Такий тип реакції притаманний передачі інформації про рух.

Хюбел та Визель [5; 8] відкрили нейронну організацію колонок. Увесь набір від простих до складних реакцій можна пояснити за допомогою простої моделі, де закінчення аксонів із латерального колінчатого ядра (ЛКЯ) конвергують на прості клітини, які, у свою чергу, конвергують їх на складні. Встановлено, що з простими клітинами пов'язані ЛКЯ, які отримують вхідні

сигнали через Х-аксони, а зі складним – через Y-аксони, тобто існує паралельна модель. Отже, переробка інформації всередині функціональних одиниць вочевидь не є ані паралельною, ані послідовною, а спирається на обидва типи зв'язків. Як це відбувається ще й досі, достеменно невідомо і потребує подальших досліджень.

Перш ніж перейти до огляду проблеми функціонування й організації сенсомоторних систем загалом та зорово-моторних реакцій зокрема, розглянемо деякі загальні механізми сенсорної переробки інформації на рівнях рецепції, нейронних мереж, відчуття та сприймання. Перетворення різних форм енергії на єдину мову нервових сигналів у сенсорних системах можна розглядати як перетворення аналогових сигналів на цифрові, а передача інформації з ділянки сенсорного стимулу до ділянки імпульсного розряду здійснюється у чотири стадії (перетворення, генералізації рецепторного потенціалу, електротонічного поширення потенціалу, генералізації імпульсу). Адаптація визначає профіль відповіді, який значною мірою залежить від часової розмірності, при цьому спостерігається тенденція до підвищення чутливості за умови зміни стимулу.

Відомо, що сенсорний провідний шлях складається з низки специфічно спеціалізованих нейронів, які об'єднані у специфічні сенсорні модулі через різні види синаптичних з'єднань (хімічних, електричних, електрохімічних). Усі мережі, які входять до складу провідних шляхів, організовані за модульним принципом і становлять сенсорну систему. Вирізняють специфічні, неспецифічні та відцентрові шляхи, які утворюють зворотний зв'язок. Специфічні сенсорні шляхи спеціалізуються на точній передачі сенсорної інформації, неспецифічні використовуються для сенсорної інтеграції та регулювання поведінки всього організму загалом. Усе це забезпечує умови перебігу аналітико-синтетичної діяльності. Властивості рецептивних полів у загальному вигляді відображають зростаючий ступінь складності переробки інформації. Центр нервової системи найчастіше складається з трьох елементів: вхідних та вихідних волокон і внутрішніх (вставних) нейронів. Найімовірніше, саме така організація нервових мереж забезпечує умови актуалізації і формування енграм, відповідних матриць, а на їх основі – специфічних сенсорних комплексів, специфічних сенсорних синтезів і, як наслідок, – образів сприймання. Поряд із точною передачею ознак стимулу рецептори мають здатність посилювати деякі властивості ознак. Очевидно, це також є невід'ємною ланкою функціонального процесу, який відбувається на рівні внутрішніх синаптичних мереж, що мають здатність до поступового ускладнення організації ієрархічної побудови сенсорних шляхів. Найліпше ця теза ілюструється прикладом латерального гальмування, яке посилює просторовий контраст у зоровій системі. Результатом стимуляції сенсорної системи є поведінкова реакція організму. В індивіда вона може виявлятися як у зовнішній, так і у внутрішній формах. Внутрішнє відтворення внутрішньо усві-

домленого образу стимулу дає змогу планувати, обрати оптимальний тип поведінкової реакції. Процес формування внутрішнього образу, що включає розпізнавання стимуляції, диференціацію та розрізнення властивостей стимулу, у нейрофізіології визначається як сприймання. Важливу роль у розумінні складових часу сенсомоторних реакцій має уявлення про формуванням в індивіда сенсомоторного поля. Нами доведено [10], що сенсомоторне поле індивіда формується за механізмами: опанування зовнішнього геометричного простору; одноразових сенсомоторних реакцій; реакції вибору та відстежування, де моторне поле, включаючись до сенсомоторної координації через кінестетичні відчуття, само може стати сенсорним полем; реакції на об'єкт, що рухається РОР; внутрішньоритмової структури руху, дії діяльності; кількості помилок та часу „центральної затримки”.

Ще однією особливістю сенсорних систем є їхня здатність до розрізнення якості стимулу. За аналітичного способу розпізнання кожна із субмодальностей зберігає свій індивідуальний характер, за синтетичного – кожна окрема якість суттєво відрізняється від сформованого на її основі цілого. Так у людини образ сприймання формується водночас на різних рівнях узагальнення: а) на найвищому рівні фіксується лише наявність стимулу, який пред'являється; б) нижче розташовані рівні, здатні виділяти орієнтацію стимулу стосовно фону, інші відповідають за аналіз деталей цього стимулу. Тому в одних випадках може бути достатнім виявлення лише найзагальніших властивостей об'єкта, що сприймається, в інших – обов'язковим є детальний аналіз. Слід зазначити, що в разі побудови багаторівневих загальних схем, які дають змогу розпізнавати образи, незважаючи на викривлення, сенсорні системи можуть враховувати викривлення вхідного сигналу. Додаткову інформацію про об'єкт, який входить у дане сенсорне повідомлення, дає контекст. Здатність використовувати контекст робить систему сприймання людини значно складнішою, більш удосконаленою та гнучкою. Для повного використання контекстної інформації сприймання повинно відставати від отримання сенсорної інформації перцептивними системами в часі. У нашому дослідженні для представників ЛЛ таке відставання дорівнює  $82,925 \pm 21,86$  мс, а для ЛА –  $69,160 \pm 16,54$  мс. Побудову та перегляд очікування під час інтерпретації сенсорного повідомлення називають процесом активного синтезу [5]. Потреби в активному синтезі задовольняються завдяки діяльності оперативної пам'яті, яка реєструє результати поточного аналізу. За допомогою використання цих синтезів у подальшій діяльності результати аналізу з оперативної пам'яті індивіда переходять у довгострокову, тобто утворюють онтогенетичні енграми та відповідні матриці. На наш погляд, це одна з умов формування психічного образу взагалі та образів виконання руху, дії, діяльності зокрема.

У кожному русі можна виділити дві фази – познотонічну, що виражається у невеликій зміні пози та перерозподілі тону, і власне рух. Услід за

[9] ми будемо під м'язовим тонусом розуміти палеокінетичний модус роботи попереково-смугового м'яза, що включає не тільки зміщення механічних параметрів м'яза, але й усі зсуви, що нерозривно пов'язані із цими зміщеннями згідно з правилом паралелізму. Тонус – поточний стан підготовленості нервово-м'язової периферії до вибіркового прийняття ефекторного процесу та його реалізації. Відтак у русі пальця при відповіді на світловий подразник повинна бути ще одна фаза, яку не враховували попередні дослідники, а саме: фаза фонового тремору пальця у стані відносного спокою. Попередні дослідження показали, що палець починає рухатися тільки після того, як еферентний імпульс перевищує коливання фонового тремору на величину порогу розрізнення. Фоновий тремор, своєю чергою, має тенденцію до збільшення в умовах підвищеного емоційного напруження на момент тестування. Таким чином, у дослідника з'являється можливість не тільки кількісно (апаратно) характеризувати ступінь емоційного напруження під час тестування, але й вимірювати характеристики емоційної збудливості конкретного респондента. Проведені дослідження також показали наявність однієї загальної для всіх „ударної” філогенетичної енграми (криві удару пальця та криві удару стопи під час постановки на опору в спринтерському бігу абсолютно ідентичні), яка за нашою концепцією перебуває у матрицях різних рівнів управління багатоієрархічної двокільцевої циклічної матричної системи управління руховою діяльністю. У процесі онтогенетичного розвитку індивіда вона доповнюється онтогенетичними енграмами та відповідними матричними комірками, що дає змогу індивіду набувати власного досвіду, образів виконання руху, дії, діяльності та активно адаптовуватися до навколишнього середовища.

### **Висновки.**

1. Виявлені характеристики реакцій можна використовувати як: індикатори надійності людського чинника у сферах діяльності ЛЛСПС, ЛМСПС; об'єктивні показники зони оптимального інформаційного навантаження для індивіда; інтегральний показник функціонування складних психологічних та психофізіологічних процесів, індивідуального сенсомоторного поля та сенсомоторної координації (рухова обдарованість); показник емоційної збудливості; показник ступеню сформованості образу виконання руху, дії, діяльності.

2. З'ясовано, що навіть проста зорово-моторна реакція має не три (як вважалося), а значно більше складових. Тільки час виникнення збудження у рецепторі можна умовно розділити на час виникнення подразнення на сітківці ока, час виникнення і проходження подразнення у нервовому тяжі до ганглія, час виникнення і проходження подразнення у ганглії, час виникнення і проходження подразнення у нервовому тяжі після ганглія, час виникнення та проходження подразнення у тім'яній частині головного мозку, час формування еферентного імпульсу. Далі — час проходження імпульсу до виконавчої системи (пальця), час подолання фонової тонічної загрузки



(тремор пальця у стані відносного спокою або емоційного напруження на момент проходження тестування), час початку руху самого пальця, час досягнення пальцем опори та час повернення пальця у вихідне положення.

3. Не виявлено достовірних розбіжностей між часом реагування вказівного, середнього та підмізинного пальців під час вимірювання латентних періодів складної зорово-моторної реакції вибору та переробки знаку.

4. В отриманій шестифакторній моделі складових реакцій для представників системи ЛЛ найбільше навантаження припадає на такі параметри, а їх загальний внесок становить: F1 – t1 СЗМРПЗ; t2 ПЗМРЗ; t4СЗМРПЗ; КППЗМРЗ; t1 ПЗМРР; t4 ПЗМРЗ (18,9 %); F2 – ЧЦЗСЗМРПЗ; t1 ПЗМРЗ; ЧСЗЯСІ (16,4 %); F3 – t2 СЗМРПЗ; t3 СЗМРПЗ; t2 СЗМРВ; t3 Т-Т (15,7 %); F4 – t1 СЗМРВ; ЧЦЗСЗМРВ (13,8 %); F5 – t3 ПЗМРЗ; t4 СЗМРВ; t2 Т-Т; t3 СЗМРВ; t4 ПЗМРР; t1 Т-Т; t4 Т-Т (12,9 %); F6 – КПСЗМРВ (12,2 %);

для ЛА: F1 – КППЗМРЗ; t1 СЗМРВ; t1 СЗМРПЗ; t2 ПЗМРР; t4 СЗМРВ (21,1 %); F2 – t1 ПЗМРР; t2 Т-Т; ЧСЗЯСІ; t3 ПЗМРР; КПСЗМРПЗ; ЧЦЗСЗМРПЗ; t4СЗМРПЗ; 1 – t1 ПЗМРЗ (19,2 %); F3 – t2 ПЗМРЗ; t2 СЗМРВ; t2 СЗМРПЗ; (17,4 %); F4 – КПСЗМРВ; t1 Т-Т; t4 Т-Т; t3 СЗМРПЗ; ЧЦЗСЗМРВ (16,5 %); F5 – t3 ПЗМРЗ; t3 СЗМРВ; t4 ПЗМРЗ; t4 ПЗМРР; t4 ПЗМРР (13,6 %); F6 – ЧЦЗСЗМРВ (12,5 %).

5. За допомогою означеного підходу можна по-новому конструювати технічні засоби, тренажери, пульти управління, рухомі апарати тощо. Подальшого з'ясування потребує теорія переробки інформації всередині функціональних одиниць у вигляді паралельної, послідовної чи змішаної моделей типів зв'язків.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко Е. И. Время реакции человека / Е. И. Бойко. – М.: Медицина, 1964. – 440 с.
2. Кравков С. В. Глаз и его работа / С. В. Кравков. – М.; Л.: АН СССР, 1950. – 532 с.
3. Леушина Л. И. Зрительное пространственное восприятие / Л. И. Леушина – Л.: Наука, 1987. – 175 с.
4. Ильин Е. П. Психология индивидуальных различий / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
5. Шепперд Г. Нейробиология / Г. Шепперд; [пер. с англ.]. – В 2-х т. – М.: Мир, 1987. – Т. 1. – 454 с. М.: Мир, 1987. – Т.2. – 368 с.
6. Линдсей П., Норманн Д. Переработка информации у человека / П. Линдсей, Д. Норманн. – М.: Мир, 1974. – 550 с.
7. Милнер П. Физиологическая психология / П. Милнер. – М.: Мир, 1973. – 647 с.
8. Малхазов О. Р. Психология та психофізіологія управління руховою діяльністю: [монографія] / О. Р. Малхазов. – К.: Євро лінія, 2002. – 320 с.

9. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н. А. Бернштейн. – М.: ФиС, 1966. – 349 с.

10. Малхазов О. Р. Сенсомоторне поле як метод діагностики міокінетичних здібностей індивіда. Актуальні проблеми психології. Том. У: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 9. / [ред. Максименка С. Д.]. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2009. – С. 226–240.

## УДК 159.98

*Марченко М. В., головний фахівець сектору організаційно-штатної роботи Головного управління МНС України в Харківській області*

### **РОЗРОБКА СИСТЕМИ ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ В ПІДРОЗДІЛАХ МНС УКРАЇНИ**

У статті приведені принципи розробки системи виявлення психологічної сумісності на основі особистісних профілів людини. Представлені результати проведення психологічного дослідження, яке проводилося за допомогою даної системи.

*Ключові слова:* психологічна сумісність, профіль особистості, конфліктність, багатфакторне дослідження особистості.

В статье приведены принципы разработки системы выявления психологической совместимости на основе личностных профилей человека. Представлены результаты проведения психологического исследования, которое проводилось с помощью данной системы.

*Ключевые слова:* психологическая совместимость, профиль личности, конфликтность, многофакторное исследование личности.

**Постановка проблеми.** Існує безліч факторів, які впливають на співробітництво у колективі й ефективне виконання спільної діяльності. В основному виділяють три великі групи факторів, що впливають на ефективність діяльності, до них відносять фізичні, професійні й соціальні. У групу професійних факторів відносять психологічні. Сумісність членів колективу відносять саме до психологічних факторів.

На думку В. А. Бодрова психологічна сумісність це «сполучення індивідуальних особливостей людей, при яких найбільше сприятливо протікає їхня спільна діяльність і спілкування» [3, С. 45].

При наявності в колективі психологічної сумісності спостерігаються такі явища як взаємна «співзвучність», позитивний характер емоційних установок, спільність інтересів, потреб, подібність динамічної спрямованості й психофізіологічних реакцій (при операторській діяльності) і відсутність у даній групі виражених езопових устремлінь групи [4].

У соціально-психологічній науці виділяють ознаки груп з високим рівнем психологічної згуртованості в колективі: взаємна прихильність її членів, взаємна привабливість; згода у відносинах до значимого для групової діяльності об'єктам; близькість позицій і установок [4].

В групах з низьким рівнем цих ознак спостерігаються розбіжності в колективі, які затрудняють координацію діяльності, призводять до дестабілізації відносин у колективі, погіршення соціально – психологічного клімату [1].

Внаслідок цього у співробітників може бути не узгодженість в діях, що в подальшому призводить до виникнення конфліктних ситуацій. Вирішення цієї проблеми не можливе без використання сучасних інформаційних технологій. Такі технології повинні забезпечувати розв'язання відповідних задач, пов'язаних із формуванням колективів, підвищення продуктивності праці за рахунок зменшення конфліктних ситуацій в колективах, можливість зменшити витрати, які пов'язані із переформуванням колективів різного рівня.

Тематика дослідження є актуальною, оскільки формування колективів підрозділів МНС України на високому науковому рівні неможливе без урахування психологічної сумісності членів колективу та використання інформатизації процесів управління, широкого використання математичних моделей, нових інформаційних технологій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема психологічної сумісності розглядалася багатьма закордонними та вітчизняними психологами А. Д. Горбовим, М. А. Новіковим, К. К. Платоновим, Олтменом і В. Хейтоном, В. А. Бодровим, В. Смелсером і К. Фрайом, Ю. Н. Егоровим, В. В. Кормачевим, М. Шоу, В. П. Захаровим, Н. Н. Обозовим, Н. В. Голубевой, Н. Ф. Лук'яновою, В. Шутцем, в військовій сфері діяльності І. П. Волковим. Вони розглядали в основному проблему сумісності в спортивній сфері, космонавтики та операторській діяльності. Досліджень по вивченню психологічної сумісності в підрозділах МНС не має.

**Метою** даної статті є представлення системи виявлення психологічної сумісності, яка основана на особистісних профілях та якостях. Проведення психологічного дослідження та представлення його результату.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження психологічної сумісності проводилося в пожежних частинах Харківської та Черкаської області, всього досліджено 24 колективі чисельністю від 6 до 12 осіб. Загальна кількість вибірки зіставила 232 особи, з них 20 жінок, та 212 чоловіків.

Для виявлення психологічної сумісності нами була використана багатофакторне дослідження особистості. Дана система розроблена на основі робіт Олтмена і Хейтона, В. Смелсера і К. Фрайя, Ю. Н. Егорова, В. В. Кормачева, В. П. Захарова. Запропонована система виявлення психологічної сумісності для підбору кадрів в підрозділи МНС України, направлена на врахування типу особистості й дозволяє підняти ефективність підбору кадрів до підрозділів, за рахунок зменшення витрат часу. Пропонується кількісна система визначення матриці координат індивідууму у просторі особистості як функції шістнадцяти параметрів, одержуваних у результаті обробки тесту PF Кеттела

$$X_i = \frac{1}{80} \left\{ \frac{\sqrt{2}}{2} \left[ \frac{M-C}{2} + (A+H+L+Q_1+Q_4 - O - 20) - |Q_2 - 5| \right] + [E+Q_3 - 10] \right\}$$

$$Y_i = \frac{1}{80} \left\{ \frac{\sqrt{2}}{2} \left[ \frac{M-C}{2} + (Q_1+Q_4 - H - L - N + 5) + |Q_2 - 5| + |O - 5| + |Q_2 - 5| + \right] + [B+E+G-I-10] \right\},$$

де А, В, С, D, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4 — величина параметрів особистості за відповідними шкалами Р. Кеттела в стандартних станах. У введеному просторі (Рис. 1) особистість індивідуума розглядається як чинність, величина якої пропорційна видаленню точки, що відповідає цьому індивідууму від точки (0;0) — початку координат, так званої “точки центроверсії”.

Група із двох операторів А і В має силу OZ, яка дорівнює векторній напівсумі сил ОА й ОВ, що відповідають кожному з індивідуумів. Таким чином, побудувавши паралелограм АОBD на ОА й ОВ як на сторонах і взявши половину його діагоналі OZ=1/2OD (1/2 — коефіцієнт нормування, застосований для того, щоб результуючий вектор сил не виходив за межі простору особистості). У загальному випадку для групи з s операторів абсолютна величина результуючої чинності  $\left| \overline{d}_s \right|$  дорівнює [2]:

$$\left| \overline{d}_s \right| = \frac{1}{s} \sqrt{\sum_{i=1}^{16} \left[ \left( \sum_{v=1}^s x_{i_v} \right)^2 + \left( \sum_{v=1}^s y_{i_v} \right)^2 \right]},$$

де і — число шкал Кеттела, прийнятих до розгляду,  
 v — кількість операторів у колективі,  
 s — кількість операторів, що підбирають у групу.

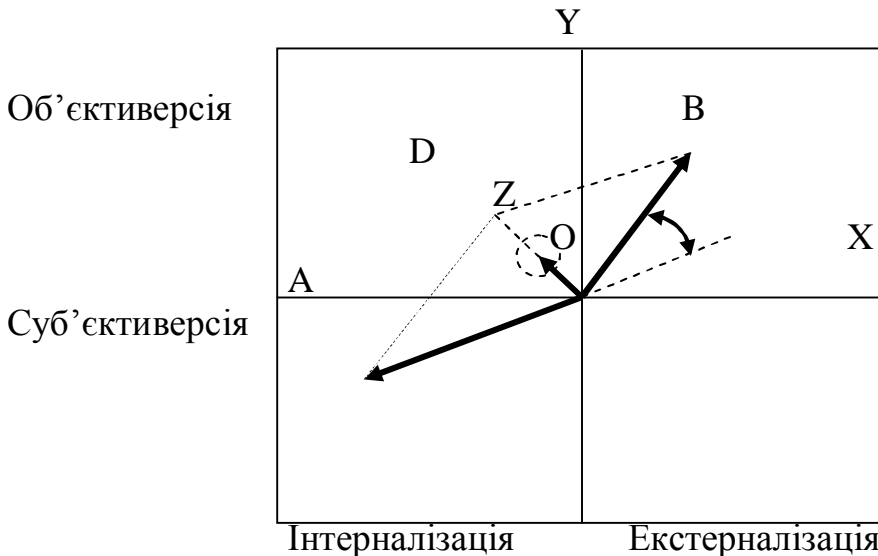


Рис.1. Визначення результативного вектора для пари респондентів

Пара, вектор результуючої сили якої розташований у точці центроверсії або недалеко від неї, легко розподіляє психологічне навантаження та може ефективно співпрацювати. Чим ближче від центроверсії сила пари OZ, тим більша психологічна сумісність між двома респондентами. Чим далі від центроверсії сила пари OZ, тим гострішим стає суперництво (конфлікт) через виконання однієї й тієї ж психологічної функції. Збільшуються перекручування в сприйнятті однієї особи іншими. Під сприйняттям розуміється таке розташування, який, за переконанням однієї особи, властиве іншій у просторі особистості. Перекручування в сприйнятті характеризується кутом асиметрії “ $\Theta$ ” (Рис. 1) між векторами сил пари або колективу й новачка. Коли кут асиметрії перевищує  $90^\circ$ , партнери поступово втрачають надію на можливість змін і конфлікт набуває зтяжнього характеру. Таким чином, з метою запобігання конфліктних ситуацій у результаті заміни співробітника, що вибув, підбирати нового члена групи треба так, щоб кут асиметрії “ $\Theta$ ” між вектором членів, що залишилися, групи й новачком та абсолютною величиною вектора результуючої чинності нової групи  $\left| \vec{d}_s \right|$  були мінімальними. Для цього необхідно мати картину «стабільності» колективу у вигляді матриць (тензорів) «нерівноваги» та «асиметрії», на основі яких можна проводити імітаційні експерименти.

В залежності від кута виявляються чотири рівня психологічної сумісності: з високою психологічною сумісністю, середньою психологічною сумісністю, низькою психологічною сумісністю та пари психологічно не сумісні.

В результаті використання даної системи були отриманні показники, які представлені в табл. 1 в відсотковому співвідношенні.

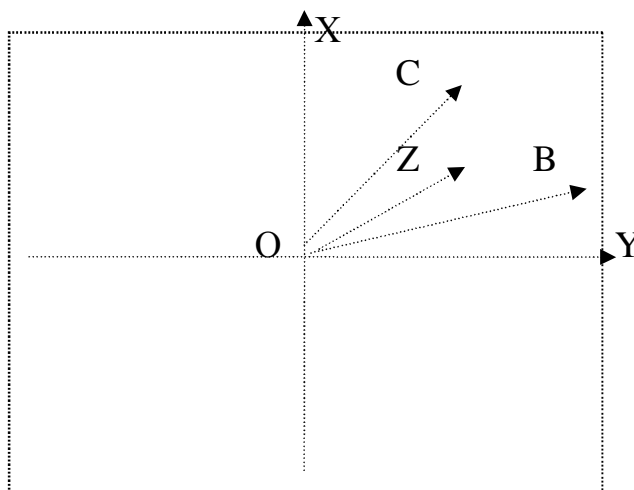
Таблиця 1

**Загальні показники психологічної сумісності серед досліджених колективів (у %)**

	<b>Високий показник психологічної сумісності</b>	<b>Середній показник психологічної сумісності</b>	<b>Низький показник психологічної сумісності</b>	<b>Психологічно не сумісні пари</b>
Відсоткове співвідношення	22,74 %	55,74 %	17,16 %	4,72 %

По результатам дослідження з таблиці 1, ми бачимо що більшість пар мають високий, середній або низький рівень психологічної сумісності, та дуже малий відсоток (4,72 %) зовсім не сумісних пар. Таким чином, ми виявили що більшість пар можуть ефективно взаємодіяти між собою. Також в результаті дослідження не було виявлено респондентів, які б не були сумісними з жодним з членів свого колективу. Такі дані свідчать о тім, що кожна особистість з будь якими показниками може бути сумісна з іншою особистістю.

Високий показник психологічної сумісності мають одна четверта кількості пар (22,74 %) данні представлені у табл.1. Такі пари мають найвищий рівень психологічної сумісності, що свідчить о їх позитивному сполученні індивідуальних особливостей, при яких найбільш ефективна сумісна діяльність та спілкування. Можливо припустити, що такі пари мають подібні реакції в різноманітних життєвих ситуаціях. Скоріше всього серед даних респондентів не має конфліктів. Показники однієї з таких пар представлені на рис. 2.



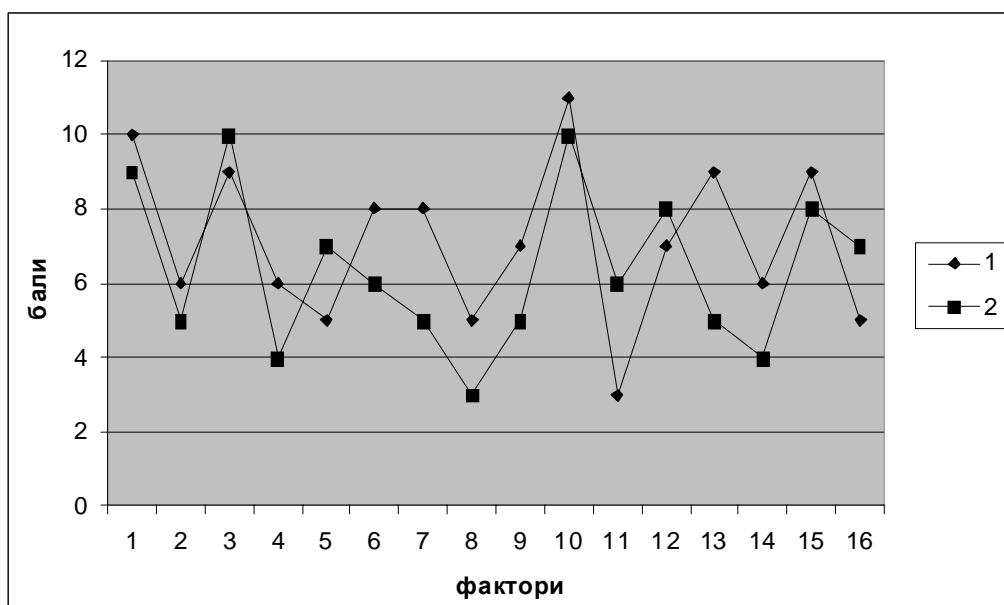
**Рис.2. Визначення результативного вектора для двох респондентів з високим рівнем психологічної сумісності між собою.**

Вектор оптимального сумісного з даними кандидатами представлено вектором OZ, який є діагоналлю в трикутнику OBC, де OB – це вектор показників першого респондента, відповідно OC – це вектор показників другого респондента. Як ми можемо бачити з рис. 2. кут між векторами респондентів зіставляє менше  $35^{\circ}$ , що свідчить, що дані респонденти мають високу психологічну сумісність.

В більшості випадків у обох партнерів з високим рівнем психологічної сумісності високі показники по фактору А (відлюдність — товариськість) (рис.3). Такі респонденти звикли довіряти співробітникам, готові приймати участь в житті колективу, що орієнтовані на практичну діяльність, відповідально відносяться до прохань та указів керівників, часто дотримуються загальноприйнятих норм та правил. Це свідчить, що відкриті, добрі, товариські, доброзичливі люди мають більш високу психологічну сумісність, ніж замкнуті, не доброзичливі, які не довіряють оточуючим. Але це не означає, що співробітники з низькими показниками по даному критерію не є психологічно сумісними з іншими співробітниками. Також у респондентів з високим рівнем сумісності спостерігається приблизно однакові показники по

фактору В (інтелект). Таким чином, люди з однаковим рівнем розвитку та здібностями, мають більш вищу сумісність.

Всі інші показники профілю особистості розташовані приблизно на однаковій відстані від середнього значення (рис.3). Таким чином можливо говорити о сполученні якостей взаємодіючих людей. Порівняння двох профілів особистості респондентів з високим рівнем психологічної сумісності представлено на рис. 3. Де середнє значення 6 балів, а фактори від 1 до 16 відповідно шкалам – А, В, С, Е, F, G, Н, I, L, М, N, О, Q1, Q2, Q3, Q4.



**Рис. 3. Порівняння профілів особистості пари з високим рівнем психологічної сумісності:**

1 – перший респондент; 2 – другий респондент

На даному прикладі, ми бачимо, що у респондентів приблизно всі показники знаходяться на однаковому рівні. Показники у респондентів розрізняються не більш ніж на два бали. Таким чином, можемо зробити висновок, що дані респонденти мають схожі психологічні якості. Також згідно результатів спостерігаються високі показники по факторам: А (відлюдність — товариськість), С (емоційна стійкість), М (практичність – розвинута уява), Q3 (низький самоконтроль – високий самоконтроль). Дані респонденти мають схильність до стресових чинників, здібні справлятися з виникаючими проблемами, та можуть ефективно діяти в особливих умовах. Також схильні до установлення активних соціальних зв'язків.

З отриманих результатів (табл.1) більше половини обстежувальних пар (55,38 %) мають середню психологічну сумісність. Дані пари спосібні сумісно працювати, виконувати сумісну діяльність та досягати відповідних результатів.

В таких парах спостерігається різноманіття показників майже по всім показникам, але у більшості респондентів все ж таки спостерігаються вище середнього показник по факторам А (відлюдність — товарискість), С (емоційна стійкість), низький показник по фактору Е (підлеглість — домінантність) та схожі показники по фактору В (інтелект). Такі результати можуть свідчать про те що, дані респонденти не є лідерами, та схильні підтримувати існуючі соціальні відносини.

Але можливо и таке що, спостерігаються різноманітні показники по таким факторам, як В (інтелект), L (довіри — підозрілості). Наприклад, респондент з конкретним та ригідним мисленням, але доброзичливий по відношенню до людей, схильний до терпимості, злагідності, до швидкої адаптації у новому колективі. Може бути психологічно сумісним з людиною абстрактного мислення, який швидко приймає рішення, але при цьому схильного до задрощів, егоїстичною спрямованістю, та інтересами направленими на себе.

Також були виявлені пари з низьким рівнем психологічної сумісності (17,16 %). Такі пари характеризуються конфліктністю, негативним відношенням одне до одного, але дані пари при необхідності можуть співпрацювати.

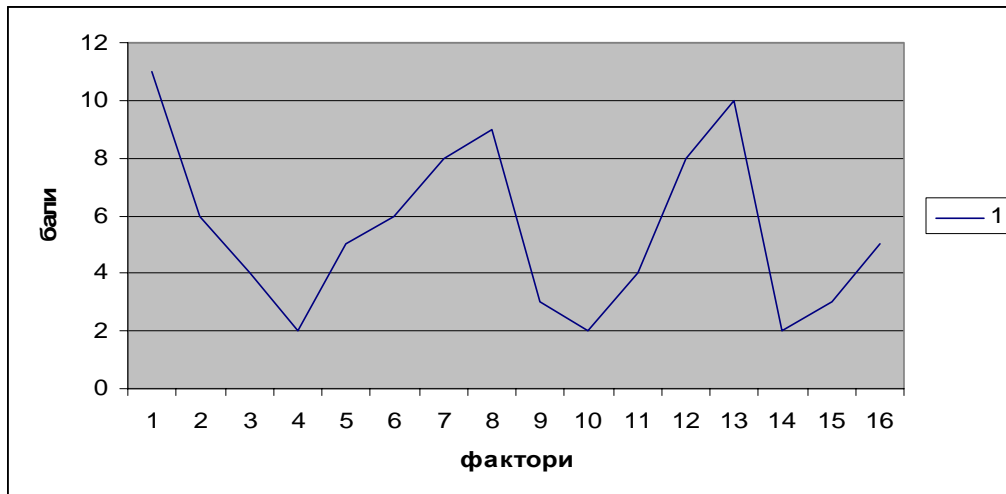
У респондентів в парах з низьким рівнем психологічної сумісності не спостерігається однакового розподілу факторів профілю особистості. Наприклад, людина з низькими показниками по інтелектуальним факторам, з високими показниками комунікативних властивостей не є психологічно сумісна з людиною з високими показниками по інтелектуальним факторам та середніми показниками по комунікативним властивостям. У 15 пар спостерігається високий рівень фактора Е (підлеглість — домінантність). Такі пари не можуть буди психологічно сумісними, тому що в них є ярко виражене бажання домінантності над іншими. Вони стреляться до лідерства, а як відома між лідерами в однієї групі будуть виникати конфлікти та суперечки.

Також серед досліджених (табл.1) спостерігаються пари які психологічно не сумісні між собою, у даних пар, як правило майже всі показники значімо відрізняються одне від одного. Також більшість таких пар мають високі показники по фактору Е (підлеглість — домінантність). Даний показник свідчить, що дані респонденти власні, незалежні, прагнуть домінувати над іншими, та бути лідерами у колективах. Як правило, між такими респондентами будуть виникати конфлікти, які скоріше за все вони не зможуть конструктивно розрішити. Схильні перекладати вину за свої невдачі на інших. Таким чином можливо припустити, що дані респонденти не спосібні ефективно співпрацювати та виконувати спільну роботу на високому рівні, з позитивними результатами.

У чверті респондентів спостерігається тільки високий рівень психологічної сумісності з іншими членами колективу. На рис.4. представлений профіль одного з таких респондентів. Де середнє значення 6 балів, а фактори від 1 до 16 відповідно шкалам – А, В, С, Е, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4.



У таких респондентів високі показники по факторам А (відлюдність — товариськість), Q1 (консерватизм — радикалізм), та низки показники по факторам Q2 (конформізм – нонконформізм), L (довіра – підозрілість), М (практичність – розвинута уява) Е (підлегливість — домінантність), та середні показники по фактору G (схильність до відчуттів – висока нормативність поведінки), В (інтелект).



**Рис. 4. Профіль респондента з високими показниками сумісності з іншими членами колективу**

По всім іншим факторам не спостерігається однаковості в балах, тобто вони можуть бути як високими, середніми так і низькими. Люди з такими показниками відкритий уважні до інших людей, завжди готові до спілкування, приділяють багато уваги деталям, їм подобається володіти різноманітною інформацією, добре сприймають нововведення, приймають несталі погляди, але це не ініціативні люди. Працювати і приймати рішення вони більше люблять у колективі, часто залежать від групи, орієнтовані на соціальну підтримку. Такі люди за звичай сором'язливі, схильні довіряти іншим, перемінні, добросовісні, практичні, не схильні до заздрості, тактичні, покірні до повної пасивності, поважливий. Їх поведінка природно та невимушено, вони добрі, м'якосерді, доброзичливі по відношенню до інших, терпимі легко уживається та сходиться з людьми, завжди готові до допомоги. Схильні вирішувати конфлікти за допомогою прийняття вини на себе, гостро переживають свої помилки. Позитивно відносяться до критики в свій бік, з цього готові та завжди знаходять добре, корисне на основі чого змінюють своє поведіння. Такі люди зазвичай законослухняні, дотримуються загальноприйнятих норм та правил.

Серед пар з низькою психологічною сумісністю в більшості випадків, у одного з респондентів спостерігаються високі бали по фактору Е (підлегливість — домінантність), а у іншого чи високі бали по фактору Е (підлегливість

— домінантність) або низькі бали по фактору І (жорстокість — чутливість). Це можливо пояснити тим, що дві людини (з високими показниками по фактору Е), які схильні до домінуючого поведіння, власні, незалежні, самовпевнені, уперті, часто нав'язують свою точку зору. Тип таких людей є конфліктогенними так як вони не тільки підтримують продовження конфлікту, але і за звичай його починають. Знаходження двох людей з такими характеристиками в одному колективі, може сприяти зниженню рівня соціально – психологічного клімату, розколу групи на декілька підгруп, зниження працездатності, зменшення ефективності діяльності всього колективу. Люди з високим показником по фактору Е та низьким балом по фактору І, також мають низький рівень психологічної сумісності. Наприклад, людина, яка характеризується практичністю, жорсткістю, суворістю, черствістю по відношенню до інших не буде психологічно сумісною з людиною авторитарного стилю поведіння, власною та упертою, серед таких людей виникатиме багато конфліктів буде постійне не розуміння одне одного. Сумісне завдання яке доручено такій парі буде або зовсім не виконано, або виконано дуже погано, з великою кількістю помилок та низькою ефективністю. Такі люди будуть уникати спільної роботи та контактів одне з одним взагалі.

По результатам проведення багатофакторного опитувальника особистості Р. Кеттела та застосування результатів для отримання психологічної сумісності членів колективу, ми отримали, що більшість респондентів мають високий рівень психологічної сумісності, відсутні пари з психологічною не сумісністю. Також, нами були отримані деякі схожості в показниках по кожному з рівнів психологічної сумісності.

**Висновки.** Нами представлена система виявлення психологічної сумісності між членами колективу в підрозділах МНС України, які працюють разом, та виконують сумісну діяльність. Система основана на багатофакторному дослідженні особистості Р. Кеттела. Для побудови векторів профілю особистості використовуються показники 16-PF. За допомогою розрахунку кута між векторами виявляється рівень психологічної сумісності між респондентами. Виділяються такі рівні: високої психологічної сумісності, середньої психологічної сумісності, низької психологічної сумісності та психологічно не сумісні пари.

Проведене дослідження показало нам, що більшість пар респондентів мають високу та середню психологічну сумісність. Також є пари, які мають низький рівень психологічної та не сумісними. В дослідженні біли виявлено респондентів яки мають високу психологічну сумісність з більшістю членами свого колективу. У таких респондентів, як правило були високі показники по А (відлюдність — товариськість), Q1 (консерватизм — радикалізм), та низькі показники по факторам Q2 (конформізм – нонконформізм), L (довіра – підозрілість), М (практичність – розвинута уява) Е (підлеглість — домінантність), та середні показники по фактору G (схильність до відчуттів – висока нормативність поведінки), В (інтелект).

Крім того у досліджених пар, які мали високу або середню психологічну сумісність спостерігаються приблизно однакові показники по всім факторам.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально – психологический климат и личность / Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. – М.: Наука, 1983. – 207с.
2. Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. Книга практического психолога / Беседин А. Н., Липатов И. И., Тимченко А. В. – Х.: Фортуна-прес, 1996. – 848 с.
3. Буева Л. П. Деятельность как объект социальной психологии: методологические проблемы социальной психологии / Л. П. Буева. — М.: Наука, 1975. — С. 45–62.

### УДК 159.98

*Марченко П. П., тимчасово виконуючий обов'язки начальника відділення психологічного забезпечення та роботи з особовим складом Головного управління МНС України в Черкаській області*

### ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ МНС УКРАЇНИ

У статті представлені результати дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України.

*Ключові слова:* мотивація, ефективність діяльності.

В статье представлены результаты исследования мотивационной сферы работников МЧС Украины.

*Ключевые слова:* мотивация, эффективность деятельности.

**Постановка проблеми.** Специфіка службової діяльності персоналу Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи містить у собі постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах недостатньої, невизначеної інформації, дефіциту часу та високої відповідальності за результати праці. Персонал МНС України в багатьох випадках залишається останньою надією для постраждалого населення на можливість залишитися живим та отримати дійову допомогу. Хоч би якою не була надзвичайна ситуація, основним завданням рятувальників МНС є надання допомоги людям: чи то потерпілі, їхні рідні, близькі, родичі загиблих, чи люди, які втратили житло. Ефективність діяльності під час НС багато в чому залежить від психологічної готовності персоналу служб екстреної допомоги до роботи в подібних умовах. Психологічне забезпечення службової діяль-

ності працівників МНС спрямоване на формування та розвиток психологічних знань, умінь, навичок, які дозволяють професійно грамотно та ефективно досягати цілі, поставлені перед рятувальними службами.

Загалом поняття «ефективність» є однією з найважливіших характеристик будь-якої діяльності. Ефективність діяльності пожежників – рятувальників обумовлена різними чинниками (переживання небезпеки, велика відповідальність за ліквідацію можливих аварій, висока фізична, професійна підготовленість), серед яких важливе значення займають психологічні чинники, зокрема особистісні та соціально-психологічні явища які мають місце в колективі [6].

Аналізуючи особистісні особливості суб'єкта праці, ми розумітимемо під особою цілісне утворення, що має два компоненти – риси і мотиви, а під соціально-психологічними явищами – психологічний клімат, характер і емоційне забарвлення, взаємовідносини між працівниками, їх згуртованість; ступінь узгодженості формальних і неформальних структур; засоби вирішення й попередження міжособистісних конфліктів; відповідність стилю керівництва рівню розвитку колективу.

Мотивація має великий як теоретичний, так і практичний інтерес, оскільки серед психологічних чинників, що впливають на ефективність і безпеку діяльності, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце. Тому для розуміння причин, спонукаючих людей в одному випадку уникати небезпек, невдач, що виникають в процесі діяльності (наприклад фізичні пошкодження, загрозливі здоров'ю і життю людини, матеріальні небезпеки (пов'язані з позбавленням премії, зменшенням заробітку, пониженням на посаді і т. п.), а також небезпеки соціального порядку (адміністративне покарання, втрата авторитету, пошани і ін.)), а в другому випадку, навпаки, прагне досягти чогось (наприклад, одержати преміальні, подяку, визнання, кар'єрний ріст), необхідно детальне дослідження даної проблеми [3].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Так різні аспекти мотивації стали за останній час предметом пильної уваги дослідників. Мотиваційний компонент привернув до себе увагу як зарубіжних психологів (Д. Мак-Клелланд, Дж. Аткинсон, К. Лагер, В. С. Мерлін і ін.), так і вітчизняних психологів (У. І. Тіхонов, В. С. Панова, Ю. Туйський).

Оцінка ефективності діяльності включає як зовнішній критерій (оцінки, що даються іншими людьми), так і внутрішній (власну оцінку ефективності своєї діяльності). Особу оцінюють, ґрунтуючись на вчинках людини, характерних особливостях його поведінки і уявленні про їх причини, мотиви, рушійні сили. У напрямку досліджень сфери МНС — це питання мало вивчене, і тому вимагає ретельного вивчення.

Метою даної роботи є дослідження мотиваційної сфери працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження проводилося на базі ГУ МНС України в Черкаській області. Як випробовувані виступили 250 чоловік – водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальних підрозділів. Вік випробовуваних – від 24 до 44 років. В якості експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів та заступники начальника по роботі з персоналом. Вік експертів – від 24 до 32 років.

Таблиця 1

**Соціально-демографічні характеристики респондентів**

Вік				Військове звання			Стаж роботи		
До 30 років	31-35 років	36-40 років	Більше 40 років	Рядовий склад	Сержантський склад	Молодший офіцерський склад	До 2-х років	2-5 років	Більше 5-и років
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
31,2	41,2	19,4	8,2	61,0	25,0	14,0	29,6	42,4	28

Дослідження проходило в два етапи:

На першому етапі проводився аналіз наукової літератури з даної проблеми та підбиралися методи, адекватні задачам дослідження.

На другому етапі проводилось формування процедури дослідження. В дослідженні брали участь водії, бійці, командири відділень пожежно-рятувальної частини, їх загальна кількість склала 250 респондентів. З ними проводилося групове дослідження, кожному досліджуваному роздавався матеріал. Час на виконання завдання не задавався. Після цього респондентів оцінювали експерти. В ролі експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів та заступник начальника по роботі з персоналом.

У дослідженні використовувалися такі методика, як: методика «Мотивація до успіху» (Т. Елерс), методика «Мотивація до уникнення невдач» (Т. Елерс), методика «Мотиваційний профіль» і «Метод аналізу ієрархій» (Т. Сааті).

Для визначення ефективності діяльності використовувався метод експертної оцінки. В ролі експертів, визначаючих ефективність діяльності своїх підлеглих, виступили начальники караулів. Експерти оцінювали за шкалою інтенсивності від 1 до 9, запропонованої автором методу, де оцінки мають наступні значення:

Якщо при порівнянні одного підлеглого А з іншим Б одержана оцінка 7, то автоматично підлеглому Б присвоюється оцінка 1/7.

Отримані дані заносимо в числову оцінюючу матрицю попарних порівнянь для критеріїв.

- 1 — однаково важливі;
- 3 — помірна перевага одного над іншим;
- 5 — істотна перевага одного над іншим;
- 7 — значна перевага одного над іншим;
- 9 — дуже сильна перевага одного над іншим;
- 2, 4, 6, 8 — відповідні проміжні значення.

Результатом проведення методики експертної оцінки з працівниками МНС України, з першим та другим караулом, були отримані показники ефективності діяльності, які представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

**Ефективність діяльності працівників МНС України**

	Рівень ефективності діяльності		
	низький	середній	високий
середнє значення	0,04	0,15	0,21
кількість працівників	57	154	39
відсоток (%)	23	62	15

Дуже корисним є так званий індекс узгодженості (ІУ), який дає інформацію про ступінь порушення узгодженості. Разом з матрицею парних порівнянь ми маємо міру оцінки ступеня відхилення від узгодженості. Якщо такі відхилення перевищують встановлені межі, то тому, хто проводить думки, слід перевірити ще раз їх в матриці. Якщо розділити ІУ на число, відповідне випадковій узгодженості матриці того ж порядку, одержимо відношення узгодженості (ВУ). Величина ВУ повинна бути порядком 10 % або менше, щоб бути прийнятною. В деяких випадках допускається ОС до 20 %, але не більш, інакше треба перевірити свої думки.

Таблиця 3

**Відношення узгодженості експертної оцінки щодо оцінювання ефективності діяльності**

№	Показник відношення узгодженості (%)
1	8,93

Як бачимо на таблиці 3, показник відношення узгодженості менше 10 %: це свідчить про те, що експертне оцінювання ефективності діяльності респондентів можна вважати прийнятим.

Для визначення того, чи є відмінність в розподілі значень між рівнями ефективності діяльності випадковими або статистичними, ми використовували t-критерій Стьюдента.

Результати визначення відмінностей між рівнями ефективності діяльності надані в таблиці 4.

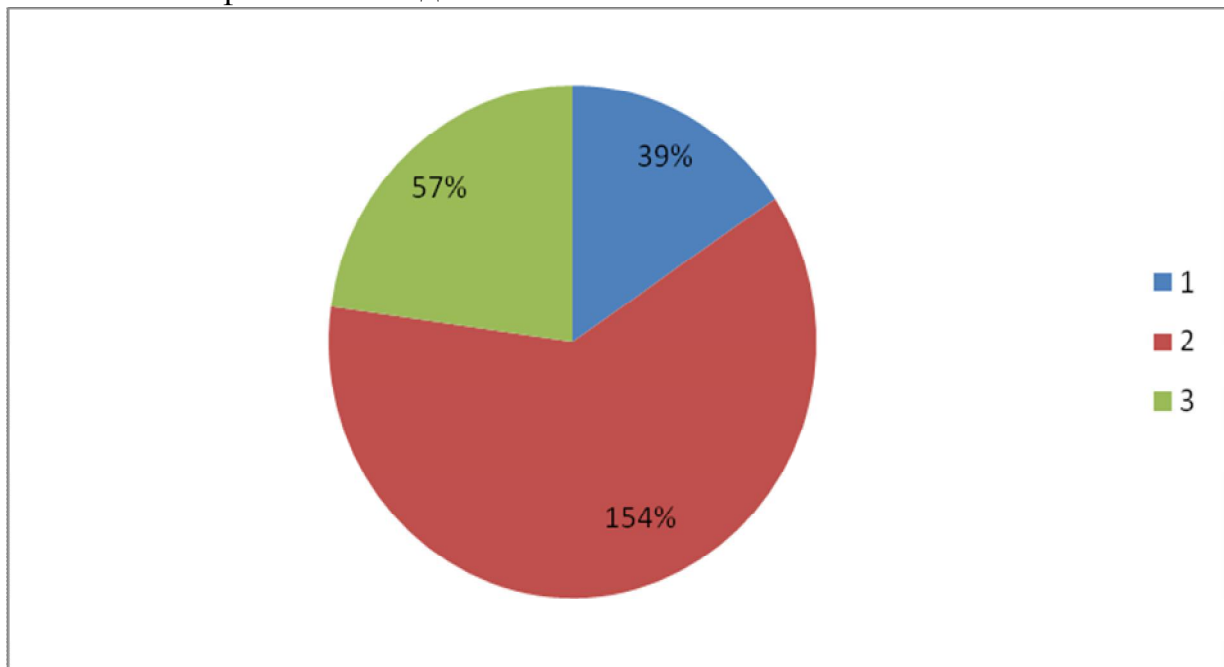
Таблиця 4

**Результати визначення відмінностей між рівнями ефективності діяльності**

		Рівень ефективності діяльності		
		низький-середній	низький-високий	середній - високий
<b>критерій Стюдента</b>	t	-1,975	29,377	-1,4
	p-рівень	0,05	0,001	0,1

Отримані показники t-критерію Стюдента свідчать про те, що є відмінність в розподілі значень між рівнями ефективності діяльності статистичною. Звідси ми можемо впевнено сказати, що в першому караулі:

- 39 досліджуваних (15 %) можна віднести до групи з високим показником ефективності діяльності;
- 154 досліджуваних (62 %) можна віднести до групи з середнім показником ефективності діяльності;
- 57 досліджуваних (23 %) можна віднести до групи з низьким показником ефективності діяльності



**Рис. 1. Рівень ефективності діяльності працівників МНС України:**  
 1 – працівники з високим рівнем ефективності діяльності; 2 – працівники з середнім рівнем ефективності діяльності; 3 – працівники з низьким рівнем ефективності діяльності.

В результаті проведення методики «Визначення мотиваційного профілю» були отримані результати потреб працівників МНС України, які представлені в таблиці 5.

Таблиця 5

**Вибір значущих потреб працівниками МНС України**

Потреби	На перше місце (кількість виборів)	На друге місце (кількість виборів)	На третє місце (кількість виборів)	На четверте місце (кількість виборів)	$\Sigma$	Ранжування потреб по найбільшому вибору
1	200	41	18	-	259	1
2	-	9	-	1	10	8
3	4	7	195	46	252	2
4	-	-	1	1	2	10,5
5	12	5	1	5	23	6
6	-	185	18	1	204	3
7	-	-	-	5	5	9,5
8	15	-	1	-	16	7
9	-	-	2	-	2	10,5
10	-	-	-	5	5	9,5
11	13	-	5	165	183	4
12	6	3	10	21	40	5

Аналізуючи отримані показники за методикою «Мотиваційний профіль», можна зробити висновок, що:

*на першому місці*, за найбільшим вибором працівниками, потреба № 1 (потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді).

Незадоволені життєві потреби створюють внутрішню напругу, роблять людину дратівливою і емоційно нестійкою. Якщо не задовольняються потреби в повноцінному живленні і відновленні сил за допомогою тривалого сну, здоров'я людини погіршується і знижується її працездатність. Вона може захворіти і на тривалий період вимкнутися з робочого процесу, що зовсім невигідно для організації. Потреба в забезпеченні житлом особливо гостро випробовує молодих співробітників, що створили сім'ї. Якщо у молодого фахівця народилася дитина і дружина знаходиться у відпустці по догляду за малюком, цю обставину обов'язково слід враховувати при мотивації співробітника. У нього просто немає вибору: щоб мати можливість узяти кредит на покупку квартири, він піде до іншого роботодавця;

*на другому місці*, потреба № 3 (потреба у чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку і інформації, стабільності). Не всі співробітники хочуть ризикувати, випробовувати стреси, будувати успішну кар'єру і заробляти солідні гроші. Багато хто хоче одного: спокою і стабільності. Вони вибирають стабільні організації і готові працювати за невелику, але регуля-



рно виплачувану заробітну плату;

*на третьому місці*, за вибором працівників, потреба № 6 (потреба в завоюванні визнання з боку інших людей). Співробітники, для яких потреба в ухваленні і схваленні з боку керівництва і колег є такою, що веде, міркують так: «Головне, щоб мене поважали. Якщо я не відчуватиму пошани до себе і визнання своїх успіхів, я не зможу працювати ні за які гроші». Як правило, це емоційні і відкриті люди. Заохочення потреби у визнанні вигідно для організації, оскільки зазвичай вона виражена у старанних співробітників.

Можна виділити дві площини відносин, в яких співробітники можуть задовольнити свою потребу в позитивному ухваленні, — вертикальну і горизонтальну. По вертикалі — це позитивна оцінка і визнання добре виконаної роботи керівництвом. По горизонталі — це визнання з боку колег, пошана професіоналізму і досвіду співробітника, звернення до нього за консультацією, радістю або професійною допомогою;

*на четвертому місці*, потреба 11 (потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку як особистості);

*на п'ятому місці*, потреба 12 (потреба у відчутті затребуваності, в цікавій суспільно корисній роботі);

*на шостому місці*, потреба 5 (потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини). У будь-якій організації, окрім офіційної, штатної структури присутня неформальна структура відносин між співробітниками, що виникає на основі взаємних оцінок і симпатій. Потреба бути разом зі всіма виражається в прагненні стати прийнятним членами команди, мати позитивні відношення з колегами і співробітниками, що викликають симпатію;

*на сьомому місці*, потреба 8 (потреба у впливовості і владі). Ця потреба виявляється в бажанні здійснювати вплив, управління і контроль над ситуацією і іншими людьми. По суті, така потреба пов'язана з наявністю лідерського потенціалу і організаторських здібностей. Такі люди прагнуть контролювати ситуацію, проявляти владу і вплив;

*на восьмому місці*, потреба 2 (потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні).

На дев'ятому місці, знаходяться потреби:

*потреба 7* (потреба ставити для себе відважні складні цілі і досягати їх). Є «люди процесу» і «люди результату». Перші отримують задоволення від самої роботи, другі завжди прагнуть до конкретного результату. Потреба в досягненнях виявляється у других і пов'язана з потребою в самостверженні за рахунок отримання високого результату в роботі. Прояв потреби в досягненнях на мотиваційному рівні залежить від психотипу співробітника. Інтровертованим, «внутрішнім» людям при отриманні високого результату важливо відчувати задоволення і сказати собі: «У мене вийшло! Я це зробив!»

Для екстравертованих, «зовнішніх» працівників значуще визнання успіху з боку керівництва і колег. Проте не слід думати, що екстравертів потрібно заохочувати, а інтровертів — ні. Заохочувати за успіхи потрібно всіх співробітників, незалежно від психотипу. Потреба в досягненнях належить до потреб, що розвиваються. Культивування потреби в досягненнях сприяє не тільки професійному зростанню і підвищенню креативного потенціалу співробітників окремо, але і розвитку організації в цілому;

*потреба 10* (потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей). Вирішення нових, нестандартних проблем, розробка креативних проектів, народження нових ідей — всі ці умови стимулюють співробітників, що мають потребу в творчості. Їх привертає незвідане, вони випробовують прилив енергії, освоюючи новий інтелектуальний простір і розширюючи можливості професії. Потреба в новизні протилежна потребі в стабільності і виявляється в бажанні співробітників отримувати нову інформацію, нові враження, мати активні контакти з новими людьми. У компанії повинні бути як стабільні співробітники, так і інноватори. Перші успішно виконують однакові завдання, що повторюються, а другі із задоволенням упроваджують нові програми і технології.

На десятому місці, знаходяться потреби:

*потреба 4* (потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей). Прояв потреби в активному спілкуванні залежить від характеру і віку людини. Відкриті, рухливі і товариські люди більше налаштовані на контакти з колегами, клієнтами і партнерами, ніж люди замкнуті. Останні тяжіють до роботи, де контакти з людьми обмежені, і проявляють такі риси, як прагнення до концентрації, поглибленої, ретельності і педантичності. Для відкритих людей мотивом буде організація роботи в загальному приміщенні, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, а співробітникам, що мають потребу в концентрації, краще працювати в окремих кабінетах або за перегородками і з мінімумом контактів.

Результати проведення методики «Мотивація до успіху», (Т. Елерс) представлені в таблиці 6.

Таблиця 6

**Мотивації досягнення успіху**

	Рівень мотивації до успіху		
	низький	середній	високий
середнє значення	8,2	14	16,5
кількість працівників	45	187	18
відсоток (%)	18	75	7

Звідси, аналізуючи показники рівня мотивації до успіху, ми можемо зробити висновки про те, що:

- 45 досліджуваних (18 %) мають середній рівень мотивації;
- 187 досліджуваних (75 %) мають середній рівень мотивації;
- 18 досліджуваних (7 %) мають високий рівень мотивації;

**Результати проведення методики «Мотивація уникнення невдач», (Т. Елерс) представлені в таблиці 7.**

Таблиця 7

**Мотивація уникнення невдач**

	<b>Рівень мотивації уникнення невдач</b>		
	<b>низький</b>	<b>середній</b>	<b>високий</b>
середнє значення	5,3	10,8	15,4
кількість працівників	20	124	106
відсоток (%)	8	50	42

Звідси, аналізуючи показники рівня мотивації уникнення невдач першого караулу, ми можемо зробити висновки про те, що:

20 досліджуваних (8 %) мають низький рівень мотивації уникнення невдач;

124 досліджуваних (50 %) мають середній рівень мотивації уникнення невдач;

106 досліджуваних (42 %) мають високий рівень мотивації уникнення невдач.

**Висновки.** Нами було проведене дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України. Як бачимо, отримані результати дослідження свідчать, що загалом головними мотивами працівників МНС України є: потреба у високій заробітній платі і матеріальній винагороді та потреба у чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку і інформації, стабільності. Та дуже рідко потребами в діяльності працівників МНС виступають: постановка для себе відважних, складних цілей та досягнення їх; потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

Що стосується мотивації на досягнення успіху, то у більшості працівників вона знаходиться на низькому рівні, тобто більшість працівників не бажають досягти позитивного результату діяльності, заради якого вони можуть отримати певне визнання, одержати преміальні, подяку або кар'єрний ріст. Загалом працівники МНС мають направленість мотивації на уникнення невдач, що спонукає їх уникати зайвих небезпек, невдач, які виникають в процесі діяльності, щоб їх не позбавили премії, не понизили на посаді, не покарали. на усне запитання до працівників МНС України «Який у Вас мотив служби в МНС», більшість вважає головним вислугу років, тобто проходження служби терміном 20 років і вихід на пенсію.

Як свідчать отримані результати досліджень — мотиваційна сфера працівників МНС України бажає певних покращень, які, в свою чергу, дуже позитивно вплинуть як на соціально-психологічні явища в окремих колективах, так і на ефективність діяльності служби цивільного захисту МНС України в цілому.

Загалом дана тема є дуже актуальною і потребує ретельного вивчення та розробку системи рекомендацій щодо покращення мотиваційної сфери працівників МНС України.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В. Р. Мотивация поведения и формирование личности / В. Р. Асеев. – М.: Наука, 1976. – 184 с.
2. Бадоев Т. Л. Динамика структуры мотивов трудовой деятельности: автореф. дис. канд. наук / Т. Л. Бадоев. – Ярославль, 1988.
3. Добровольский С. И. Внутренняя мотивация: скрытый резерв эффективности / С. И. Добровольский // Менеджмент и менеджер. – 2003. – № 3. – С. 28–32.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: «Питер», 2000. – 321 с.
5. Тихонов У. И. Мотивы труда и адаптация рабочих / У. И. Тихонов // Психологический журнал. – 1985. – Т.6, № 6. – С. 49–59.
6. Тихонов У. И. Психологические проблемы эффективности и качества труда / У. И. Тихонов // Психологический журнал. – 1984. – Т.5, № 2. – С. 25–34.

### УДК 159.95

*Мілорадова Н. Е., к. психол. н., доцент кафедри прикладної психології Харківського національного університету внутрішніх справ;*

*Попова Г. В., к. психол. н., доцент, доцент кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами Національного технічного університету «ХПІ»*

### ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті розглянуті особливості саморегуляції психічних станів співробітників органів внутрішніх справ в різних життєвих ситуаціях. Проаналізовані полярні типи контролю за важливими подіями в житті: екстернальний і інтернальний; виділені показники прояву негативних психічних станів, які знижують особову і професійну активність правоохоронців.

Ключові слова: саморегуляція, психічні стани, способи саморегуляції.

В статье рассмотрены особенности саморегуляции психических состояний сотрудников органов внутренних дел в различных жизненных ситуациях. Проанализированы полярные типы контроля за важными событиями в жизни: экстернальный и интернальный; выделены показатели проявления негативных психических состояний, которые снижают личностную и профессиональную активность правозащитников.

*Ключевые слова:* саморегуляция, психические состояния, способы саморегуляции

**Постановка проблеми.** В сучасній психології вивчення професійної діяльності людини займає одне з центральних місць. Одним із провідних чинників становлення особистості спеціаліста, вдосконалення його професійних навичок виступає саме професійна діяльність. Як відомо, трудова діяльність як і будь-яка інша, поряд із позитивним ефектом може привести і до негативних явищ. Службова діяльність працівників органів внутрішніх справ пов'язана з високим рівнем фізичної та психоемоційної напруги – необхідність своєчасного реагування в обставинах дефіциту часу та вітальної загрози є невід'ємною її складовою. Довгий час в ОВС не ставилось завдання корекції несприятливих емоційних станів. Самі стани не признавалися фактором, який суттєво впливає на результативність роботи. Але, як відомо на сьогодні, несприятливі емоційні стани можуть виникати і внаслідок особливостей діяльності людини, так і як результат невирішених особистісних проблем.

Діяльність працівників правоохоронних органів нерідко протікає в напружених, конфліктних ситуаціях, небезпечних для життя обставинах, пов'язаних із застосуванням зброї. Навіть перевірка документів, зауваження на адресу порушника правил дорожнього руху, розвідувальне опитування, профілактична бесіда, очна ставка, допит тощо наповнені психічною напругою та містять потенцію «психологічного вибуху», що може перерости в найгостріше протиборство. Особливо важкі надзвичайні обставини, викликані явищами та факторами природного, техногенного або соціального характеру, які порушують нормальну життєдіяльність населення, також негативно впливають не тільки на пересічних громадян, але й на правоохоронців. Все це створює складнощі у вирішенні професійно важливих завдань, позначаючись як на успішності дій, так і на психологічній стійкості [2].

Виконання своїх професійних обов'язків у працівників органів внутрішніх справ пов'язано із значними нервово-психічними навантаженнями. В умовах такої інтенсифікації праці, при високих вимогах щодо її ефективності, гостро постає питання дійової психологічної розгрузки та корекції психічних станів правоохоронців.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Ретроспективний аналіз публікацій, у яких розглянуто визначення поняття психічного стану дає змогу виокремити три основні напрямки, до яких належатимуть позиції фахівців стосовно цієї проблеми. У межах першого напрямку психічний стан розглядається як сукупність показників психічної сфери людини, які характерні для особистості в цей момент (наприклад М. Д. Левітов). У межах другого

напряму психічний стан розглядають як тло, на якому розгортається психічна діяльність, рівень і спрямованість психічної активності. Явище психічного стану виводиться з поняття тону – «рівня активності-пасивності нерво-психічної діяльності». Такий підхід пов'язаний з уявленнями про функціонування мозку, інтегральним виявом якого є рівень активації центральної нервової системи (С. Л. Рубінштейн, В. Д. Небиліцин, Т. А. Немчин та ін.). У рамках третього напряму психічний стан розглядають як системну реакцію психіки людини на зміни умов. Використовуючи положення теорії функціональних систем, найповніше та найпослідовніше цей підхід представив Є. П. Ільїн [3; 4].

Робота в органах внутрішніх справ пред'являє жорсткі вимоги до психофізіологічних особливостей фахівця-професіонала і вимагає науково обґрунтованих методів відбору, адаптації фахівців, саморегуляції психічних станів та профілактики синдрому емоційного вигорання. Тому нами було проведено дослідження щодо виявлення особливостей саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ з різним стажем професійної діяльності [1].

**Мета** дослідження – дослідити особливості саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ.

Для досягнення поставленої мети нами були використані методики: «Методика діагностики самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк), «Методика діагностики рівня суб'єктивного контролю» (Дж. Роттер). Для математико-статистичної обробки даних використовувалися  $\phi$ -критерій Фішера.

**Виклад основного матеріалу.** Під психічною саморегуляцією в класичній психофізіології розуміють систему складного реагування мозку та нервової системи людини на зовнішні та внутрішні подразники, що спрямоване на підтримку балансу між психофізіологічним та енергетичним станом людини та умовами навколишнього середовища [6]. У більш широкому розумінні психічна саморегуляція – це свідомо контрольований людиною психічний самовплив з метою поліпшення свого стану.

Люди розрізняються між собою за рівнем контролю над особистісно важливими подіями. Можливі два полярні типи такої контролюючої поведінки: екстернальний та інтернальний. У першому випадку людина вважає, що події, які трапляються з нею, є результатом зовнішніх дій інших людей. У другому випадку людина інтерпретує значимі події як результат власної діяльності. Локус контролю, характерний для індивіда, є універсальним і стосується всіх основних сфер життєдіяльності особистості.

За результатами дослідження рівня суб'єктивного контролю серед працівників органів внутрішніх справ були отримані наступні дані, що представлені в таблиці 1.

Для групи з інтернальним типом рівня суб'єктивного контролю відзначаються найнижчі показники за шкалами загальної інтернальності

(її відзначили 68,1 % випробуваних), за шкалою інтернальності в системі виробничих відносин — 78,2 %, за шкалою інтернальності у сфері сімейних відносин 52,4 %, за шкалою інтернальності у сфері здоров'я – 64,3 %. Іншими словами, це може свідчити про те, що працівники, які відносяться до групи з інтернальним типом рівня суб'єктивного контролю, вважають, що більшість важливих подій у їхньому житті є результатом їхніх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, таким чином, вони відчують свою власну відповідальність за ці події й за те, як складається їхнє життя в цілому.

Крім того, такі люди вважають свої дії важливим фактором організації власної виробничої діяльності, складних відносин у колективі, у своєму просуванні. Дана категорія осіб вважає, що самі домоглися всього того позитивного, що було і є в їхньому житті, і що вони здатні з успіхом досягти своїх цілей в майбутньому.

Таблиця 1

**Домінуючі шкали суб'єктивного контролю у працівників ОВС (у %)**

№	Шкали суб'єктивного контролю	Групи		Ф	Р
		Інтроверти	екстраверти		
1	Шкала загальної інтернальності	68,1	32,2	2,25	0,05
2	Шкала інтернальності у сфері досягнень	21,5	3,5	1,76	0,05
3	Шкала інтернальності у сфері уникання невдач	46,2	12,3	2,39	0,01
4	Шкала інтернальності в системі виробничих відносин	78,2	34,6	2,81	0,01
5	Шкала інтернальності у сфері сімейних відносин	52,4	13,2	2,70	0,01
6	Шкала інтернальності у сфері здоров'я	64,3	27,4	1,76	0,05
7	Шкала інтернальності в системі міжособистісних відносин	41,6	12,4	2,08	0,05

Для групи з екстернальним типом рівня суб'єктивного контролю відзначаються високі показники по шкалах інтернальності у сфері досягнень – 3,5 %, інтернальності в області уникання невдач 12,3 %, по шкалі інтернальності у сфері сімейних відносин – 13,2 %, по шкалі інтернальності у сфері міжособистісних відносин – 12,4 %. Це свідчить про те, що для групи працівників, у яких домінує екстернальний тип суб'єктивного контролю, харак-

терна відсутність усвідомлення зв'язку між своїми діями й значимими для себе подіями життя, вони не вважають себе здатними контролювати цей зв'язок і вважають, що більшість подій і вчинків є результатом дії інших людей.

Крім того, дана група працівників схильна приписувати відповідальність за свої невдачі і подібні події іншим людям, або вважати ці події результатом невдачі.

При порівнянні результатів, отриманих у процесі вивчення шкал суб'єктивного контролю між групами, що мають високий (інтерналі) та низький (екстернали) рівень суб'єктивного контролю, маємо наступні достовірні відмінності: за шкалою інтернальності у сфері досягнень цей показник складає 2,25 ( $p > 0,05$ ), за шкалою інтернальності в області досягнень — 1,76 ( $p > 0,05$ ), за шкалою інтернальності у сфері уникання невдач — 2,39 ( $p > 0,01$ ), за шкалою інтернальності у сфері виробничих відносин — 2,81 ( $p > 0,01$ ), за шкалою інтернальності у сфері сімейних відносин — 2,70 ( $p > 0,01$ ), по шкалі інтернальності в області здоров'я — 1,76 ( $p > 0,05$ ), за шкалою інтернальності у сфері міжособистісних відносин — 2,08 ( $p > 0,05$ ).

Психічні стани багатомірні: вони виступають і як система організації психічних процесів, і як суб'єктивне відношення до явища, і як механізм оцінки сучасної дійсності. Зміна психічного стану безпосередньо в процесі діяльності проявляється у вигляді зміни суб'єктивного відношення до ситуації або зміни мотивів стосовно розв'язуваного якогось завдання. Під психічним станом розуміють тимчасовий функціональний рівень психіки, який відображає взаємодію впливу внутрішнього середовища організму або зовнішніх чинників та визначає спрямованість перебігу психічних процесів у цей момент і прояв психічних властивостей людини. Професійна діяльність правоохоронця часто накладає на нього негативний відбиток у вигляді наступних негативних психічних станів, що значно погіршують його самопочуття та знижують його професійну активність. Такими станами є тривожність, агресія, фрустрація, ригідність. Результати дослідження показників прояву негативних психічних станів у працівників органів внутрішніх справ представлені у таблиці 2.

Таблиця 2

**Показники прояву негативних психічних станів залежно від рівня суб'єктивного контролю у працівників ОВС (у %)**

№	Психічні стани	Групи		Ф	Р
		інтроверти	екстраверти		
1	Тривожність	32,4	68,2	2,25	0,05
2	Агресивність	27,5	55,7	1,76	0,05
3	Фрустрація	26,5	83,3	3,07	0,01
4	Ригідність	12,3	71,3	2,08	0,05



Для групи досліджуваних, що мають низький рівень суб'єктивного контролю, тобто екстерналів, характерні наступні показники негативних психічних станів, а саме: тривожності, що несе в собі здатність впадати в стан підвищеної схвильованості в тих випадках життя, які на думку даної людини, несуть в собі психологічну загрозу для неї — для 68,2 % досліджуваних; агресивності, що проявляється у ворожому стані по відношенню до людей, звірів, предметів навколишнього середовища, намаганні нанести їм шкоду, знищити. Людина у такому стані проявляє здатність нападати на інших людей, ображати їх словом або ділом — для 55,7 % досліджуваних; фрустрації, що являє собою стійкий, негативний емоційний стан, що з'являється у людини в результаті невдачі та супроводжується станом тривоги, пригніченості, усвідомленням неможливості досягнення поставленої мети — для 83,3 %.

Для групи досліджуваних, що мають високий рівень суб'єктивного контролю, тобто інтерналів, характерні наступні показники вираженості негативних психічних станів: стан тривожності характерний для 32,4 %, агресивності -27,5 %, фрустрації — 26,5 %, ригідності — 12,3 % досліджуваних.

Так, достовірні відмінності було отримано стосовно стану тривожності. Цей показник складає 2,25 ( $p > 0,05$ ). По стану агресивності — 1,76 ( $p > 0,05$ ). По стану фрустрації — 0,01 ( $p > 0,05$ ) та стосовно ригідності — 2,08 ( $p > 0,05$ ). На основі цього ми можемо зробити висновок, що для групи екстернатів більш характерно переживання негативних психічних станів. Це може бути пов'язаним із відсутністю усвідомлення зв'язку між своїми діями й значимими для себе подіями життя, з нездатністю контролювати цей зв'язок, переконаність, що більшість подій і вчинків є результатом випадку або дій інших людей, схильність приписувати важливе значення зовнішнім обставинам — керівництву, товаришам по роботі, везінню-невдачі, відсутність змоги контролювати свої формальні й неформальні стосунки з іншими людьми в кінці кінців призводить до труднощів, пов'язаних з нестриманістю, що заважають викликати до себе повагу й симпатію оточуючих, до низької самооцінки, прагненню втечі від невдач, залежності, нерішучості в прийнятті рішень, непевності, метушливості.

Група інтерналів, навпаки, відрізняється низьким рівнем тривожності, агресивності, а звідси досить високим рівнем самооцінки, стійкістю до невдач, відсутністю страху перед труднощами. Дана категорія працівників характеризується як спокійна, витримана. Впевненість, самостійність, рішучість допомагає їм зберегти низький рівень фрустрації та високий рівень адаптації до змінних умов та ситуацій життя.

Під методами психічної саморегуляції ми розуміємо засоби, за допомогою яких людина може впливати на глибинні регулятивні механізми мозку з метою оптимізації свого психофізіологічного стану. Для досягнення успішності на шляху особистісного та професійного самовдосконалення кожному фахівцю системи органів внутрішніх справ корисно було б використовувати

такі методи саморегуляції, як, наприклад, аутотренінг, різнопланові медитативні техніки, аутогіпноз, методи емоційно-вольового самовпливу (самосповідь, самопереконання, самопримус, самонавіювання, самопідкріплення), методи позитивного впливу на психіку людини естетичної інформації, бібліотерапія, ритуальні дії, спілкування з іншою особою та ін.

Результати дослідження домінуючих способів саморегуляції психічних станів, які найчастіше використовують працівники органів внутрішніх справ наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

**Домінуючі способи саморегуляції психічних станів у працівників ОВС за рівнем суб'єктивного контролю (у %)**

№	Способи саморегуляції	Групи		φ	P
		інтроверти	екстраверти		
1	Дихальні вправи	20,2	18,4	0,19	-
2	Фізичні навантаження	21,5	3,2	1,76	0,05
3	Аутогенне тренування	5,2	3,1	0,17	-
4	М'язове розслаблення	28,6	12,3	1,24	-
5	Світломузичні дії	32,5	28,4	0,29	-
6	Ризикована поведінка	46,1	12,6	2,39	0,01
7	Мовна розрядка	34,5	78,2	2,81	0,01
8	Хіміотерапія	4,5	3,6	0,24	-
9	Аналіз ситуації, міркування	52,4	13,2	2,70	0,01
10	Сенсорна відбудова образів	36,3	15,7	1,50	-
11	Самоконтроль, вольові зусилля	57,5	21,3	2,35	0,01
12	Сон, пасивний відпочинок	25,4	71,5	2,86	0,01
13	Гумор, жарти	28,3	49,4	1,33	-
14	Пасивна розрядка, сльози	27,1	64,2	1,76	0,05
15	Актуалізація поведінки зворотної дійсності	9,5	11,2	0,19	-
16	Відключення, свідомий відхід від ситуації	3,5	23,4	1,9	0,05

Серед проаналізованих 16 способів саморегуляції психічних станів, найбільш часто працівниками, що відносяться до групи з високим рівнем суб'єктивного контролю, застосовуються наступні: аналіз ситуації, розмірковування — 52,4 %, ризикована поведінка — 46,1 %, сенсорна відбудова образів — 36,3 %, світломузична дія — 32,5 %, мовна розрядка — 34,5 %.

Правоохоронці, що відносяться до групи з низьким рівнем суб'єктивного контролю, застосовують наступні: мовна розрядка — 78,2 %, сон, пасивний відпочинок — 71,5 %, гумор, жарти — 49,4 %, пасивна розрядка, плач — 64,2 %.

При порівнянні результатів, отриманих в процесі вивчення способів саморегуляції психічних станів, між групами, що мають високий (інтерналі) та низький (екстернали) рівень суб'єктивного контролю, маємо наступні достовірні відмінності: такий спосіб, як фізичні навантаження, більш характерний для інтерналів, ніж для екстерналів (21,5 % та 3,2 % —  $p > 0,05$ ); скинути навантаження за рахунок ризикованої поведінки більш схильні інтерналі (46,1 % та 12,6 % —  $p > 0,01$ ); мовну розрядку частіше обирають екстернали (34,5 та 78,2 % —  $p > 0,01$ ); аналіз ситуації, розмірковування більш характерні для інтерналів, ніж екстерналів (52,4 % та 13,2 % —  $p > 0,01$ ); проявляти самоконтроль, вольові зусилля більш схильні інтерналі (57,5 % та 21,3 % при  $p > 0,01$ ); справлятися з негативними психічними станами за допомогою сну, пасивного відпочинку, більш схильні екстернали (25,4 % та 71,5 % при  $p > 0,01$ ), до цього засобу саморегуляції можна віднести й пасивну розрядку, плач (27,1 % та 64,2 % при  $p > 0,05$ ); відключення, свідомий відхід від ситуації більш характерний для екстерналів (3,5 % та 23,4 % при  $p > 0,05$ ).

Ми вважаємо, що використання певних способів саморегуляції є вираженням особистісних характеристик працівників ОВС та залежить від інтернальності або екстернальності особистості. Відомо, що інтерналі більш впевнені у собі, терплячі у ставленні до інших. Висока інтернальність пов'язана з позитивною самооцінкою, більшим збігом образів реального та ідеального «Я». Інтерналі мають більшу активність та частіше турбуються про своє здоров'я. Крім того, екстернальність більш корелює з тривожністю, а деякі автори стверджують про зв'язок екстернальності з психічними захворюваннями.

**Висновки.** Таким чином узагальнення результатів дослідження дозволило нам встановити, що:

— психічна свідомо регуляція — це свідомо контрольований психічний самовплив з метою поліпшення свого психофізіологічного стану. Механізм психічної саморегуляції існує поза свідомістю людини як один з механізмів самозбереження організму. Завданням свідомої психічної саморегуляції є розуміння сутності механізму саморегуляції, формування умінь і навичок психічного самовпливу та додержання психічної гігієни [6]. Виконання своїх професійних обов'язків у працівників ОВС пов'язано зі значними нервово-психічними навантаженнями. В умовах такої інтенсифікації праці, при високих вимогах що до її ефективності, гостро постає проблема психологічної розгрузки й корекції психічних станів працівників. Як свідчить аналіз літератури, одним з найбільш дієвих саме для корекції психіки є метод саморегуляції. Крім того, вважається, що саморегуляція психічних станів, сприяє не тільки професійному, але й особистісному розвитку [5].

— люди розрізняються між собою по тому, як і де вони локалізують контроль над значними для себе подіями. Можливі два полярні типи такої локалізації – екстернальний й інтернальний:

— для групи працівників, у яких домінує екстернальний тип суб'єктивного контролю, характерна відсутність усвідомлення зв'язку між своїми діями й значимими для себе подіями життя; вони не вважають себе здатними контролювати цей зв'язок і думають, що більшість подій і вчинків є результатом дії інших людей. Крім того, дана група співробітників схильна приписувати відповідальність за свої невдачі і подібні події іншим людям або вважати ці події результатом невдачі;

— для групи досліджуваних, що мають низький рівень суб'єктивного контролю, тобто екстерналів, характерні більш високі показники негативних психічних станів, а саме: тривожності, що несе в собі здатність впадати в стан підвищеної схвильованості в тих випадках життя, які, на думку даної людини, несуть в собі психологічну загрозу для неї; агресивності, що проявляється у ворожому стані по відношенню до людей, звірів, предметів навколишнього середовища, намаганні нанести їм шкоду, знищити. Людина у такому стані проявляє здатність нападати на інших людей, ображати їх словом або ділом; фрустрації, що являє собою стійкий, негативний емоційний стан, що з'являється у людини в результаті невдачі та супроводжується станом тривоги, подавленості, усвідомленням неможливості досягнення поставленої цілі. Для досліджених з низьким рівнем суб'єктивного контролю більш характерний стан ригідності.

— для групи досліджуваних, що мають високий рівень суб'єктивного контролю, тобто інтерналів, показники вираженості вищезазначених негативних психічних станів значно менші. Ми вважаємо, що високий рівень самооцінки, стійкість до невдач, відсутність страху перед труднощами допомагає даній категорії співробітників бути спокійними, витриманими, зберігати впевненість, самостійність, рішучість, а це обумовлює низький рівень фрустрації та високий рівень адаптації до змінних умов та ситуацій життя.

— при порівнянні результатів, отриманих у процесі вивчення способів саморегуляції психічних станів, між групами, що мають високий (інтернали) та низький (екстернали) рівень суб'єктивного контролю були отримані дані, які свідчать про те, що для інтерналів більш характерні наступні способи: фізичні навантаження, ризикована поведінка, самоконтроль, вольові зусилля, аналіз ситуації, розмірковування. Тоді як мовну розрядку частіше обирають екстернали; також для них характерно справлятися з негативними психічними станами за допомогою сну, пасивного відпочинку, сліз, відключення, свідомого відходу від ситуації.

Все означене вище свідчить про необхідність цілеспрямованої та адресної психологічної допомоги щодо профілактики негативних станів у наслідок службової діяльності. У разі недостатньої психологічної допомоги

можливі негативні зміни емоційної сфери особистості працівників за типом «вигоряння» і службової деформації.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка О. М. Психологія управління / О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська. – Х.: Видавництво Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2000. – 640 с.
2. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – М.: Юридическая литература, 1991. – 464 с.
3. Варій М. Й. Загальна психологія / М. Й. Варій. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с.
4. Загальна психологія: [підручн. для студ. вищ. навч. закладів / ред. С. Д. Максименка]. – К.: Форум, 2000. – 356 с.
5. Ильин Е. П. Эмоции и чувства / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
6. Прохоров А. О. Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности / А. О. Прохоров. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 262 с.

### УДК 159.944.3

*Назаров О. О., к. психол. н., доцент, перший проректор з навчальної та методичної роботи НУЦЗУ;*

*Бондаренко Я. Г., старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки; Навчально-науковий інститут підготовки фахівців міліції громадської безпеки ХНУВС*

## ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ ДО ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

На основі аналізу основних психологічних детермінант, які роблять вплив на ефективність і надійність виконання професійних завдань різної міри складності, в статті визначається вміст основних структурних компонентів психологічної готовності фахівців спеціальних підрозділів МВС України.

Відображує, що стан психологічної готовності має складну структуру і є вираженням сукупності інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових сторін психіки людини в їх співвідношенні із зовнішніми умовами і майбутніми завданнями.

Дані відповідні висновки і обґрунтування готовності як психічного стану, а також прояву готовності як стійкої характеристики особи, яка може визначатися залежно від умов діяльності і виразності її індивідуально-психологічних складових.

*Ключові слова:* психологічна готовність, психологічна стійкість, стан готовності, готовність до діяльності.

На основе анализа основных психологических детерминант, которые оказывают влияние на эффективность и надежность выполнения профессиональных задач различной степени сложности, в статье определяется содержание основных структурных компонентов психологической готовности специалистов специальных подразделений МВД Украины.

Отражено, что состояние психологической готовности имеет сложную структуру и является выражением совокупности интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых сторон психики человека в их соотношении с внешними условиями и будущими задачами.

Даны соответствующие выводы и обоснования готовности как психического состояния, а также проявлению готовности как стойкой характеристики личности, которая может определяться в зависимости от условий деятельности и выразительности её индивидуально-психологических составляющих.

*Ключевые слова:* психологическая готовность, психологическая стойкость, состояние готовности, готовность к деятельности.

**Постановка проблеми.** Кожна діяльність вимагає свого набору професійних, вольових, психологічних якостей; надзвичайно важливим є формування особистості зі стійкою системою поглядів, загальних потреб і мотивів, через які людина сприймає та оцінює дійсність, вибирає адекватну поведінку й регулює її відповідно до стійкої загальної позиції.

Професійну діяльність фахівців підрозділів спеціального призначення МВС України без вагань можна віднести до типу професій, які вважаються екстремальними за своїм профілем. При виконанні своїх професійних завдань фахівці підрозділів спеціального призначення постійно зазнають шкідливого впливу негативних факторів, які несуть психологічне, фізичне, емоційне та розумове навантаження.

Особливої уваги заслуговує діяльність підрозділів міліції швидкого реагування. Вкрай напружені соціально-психологічні умови професійної діяльності цих підрозділів загострюються також пережитими країною соціально-економічними труднощами, які торкнулися й переважної більшості працівників ОВС. Незважаючи на прийняті заходи, напружений характер професійної діяльності фахівців спеціальних підрозділів, висока відповідальність і висока психологічна ціна результатів їх діяльності, наявність невідзначеності й інформаційних перевантажень, висока ймовірність виникнення непередбачених подій, загроза здоров'ю й життю — все це може бути причинами виникнення різного роду труднощів при здійсненні професійної діяльності в особливих умовах, викликати у працівників спеціальних підрозділів МВС України стан напруженості, ставити під загрозу зриву виконання професійного завдання. Отже, вирішення проблеми психологічної готовності працівників органів внутрішніх справ до професійної діяльності має в цей час особливе соціальне й політичне значення.

У проаналізованих дослідженнях, монографіях і статтях не розглядається сутність і структура готовності до діяльності працівників органів внутрішніх справ, виходячи зі специфіки їхніх функціональних обов'язків,

пов'язаних з боротьбою зі злочинністю. Поки відсутнє визначення змісту й показників, що характеризують готовність працівників ОВС до професійної діяльності по припиненню злочинів терористичного характеру, недостатньо повно відбиті особливості формування, розвитку й реалізації готовності у важких ситуаціях до службової діяльності. Таким чином, ми вважаємо за потрібне узагальнити отримані дані та співвіднести їх зі специфічними особливостями діяльності фахівців спеціальних підрозділів МВС України.

**Аналіз основних досліджень та публікацій.** Питання формування готовності знайшли своє відбиття та одержали розвиток у теорії і практиці професійної підготовки насамперед стосовно діяльності людини в особливих напружених умовах. Багатопланові дослідження проблеми провели психологи В.І. Варваров, О. Д. Глоточкін, М.І. Дьяченко, Л. А. Кандибович, В. П. Каширін, М. П. Коробейников, П. А. Корчемний, Л. Н. Кузнецов, О. Т. Ростунов, А. М. Столяренко, В. В. Сисоєв, О. В. Тімченко, Н. Ф. Феденко, В. Т. Юсов і інші учені, які проаналізували процес психологічної підготовки з урахуванням специфіки особливостей діяльності конкретного фахівця. Зазначені автори визначають сутність психологічної підготовки в цілеспрямованому впливі на психіку працівників з метою формування психологічної готовності, стійкості, інших характеристик і якостей, які забезпечують надійність роботи в умовах, що вимагають високих нервово-психічних витрат.

**Мета.** На основі аналізу основних психологічних детермінант, що впливають на ефективність та надійність виконання професійних завдань різного рівня складності, визначити специфічні особливості формування та підтримання психологічної готовності фахівців спеціальних підрозділів МВС України.

**Виклад основного матеріалу.** Можна припустити, що готовність має своїм механізмом функціональну систему, яка забезпечує на основі певного збудження настроювання організму й наступну доцільну поведінку відповідно до умов і завдань. Реакція на непередбачені подразники, стійкість до дії факторів зовнішнього середовища визначається силою (працездатністю) нервової системи стосовно гальмівного процесу, балансом нервових процесів, їхньою здатністю до розвитку збудження або гальмування, рухливістю нервових процесів, їхньою тимчасовою характеристикою.

Деякі автори доходять висновку, що психологічна готовність це виборча, прогнозуюча активність на стадії підготовки, що спрямовує організм, особистість на майбутню діяльність. Виникнення психологічної готовності визначається розумінням майбутнього завдання, усвідомленням відповідальності і виділяє тривалу й ситуативну готовність. Важливим моментом є виділення автором соціально-психологічних аспектів цього стану, а також необхідності його системно-генетичного, динамічного аналізу.

Цікавим є підхід, у якому визначаються наступні компоненти психологічної готовності:

відображуючий — високий професійний розвиток пізнавальних і стійких якостей особистості, що забезпечує стійке реагування працівника на всі впливи навколишнього середовища з урахуванням майбутньої діяльності;

спонукальний (центральний) — система мотивів з їхньою взаємозалежністю й супідрядністю;

виконавчий — міцні й високорозвинені розумові і сенсорні здатності;

регулюючий — вольові якості особистості, емоційна стійкість, здатність довільно знижувати негативний вплив шкідливих факторів, управляти своєю поведінкою у стані напруженості.

Відзначається, що стан готовності забезпечує перехід до виконання нового завдання, або до виконання завдання в умовах, що змінилися [1]. Звідси видно, що сформована готовність дозволяє адекватно реагувати на зміну зовнішніх умов, забезпечуючи взаємозв'язок внутрішнього стану індивіда із зовнішніми цілями діяльності. Затверджується потенційно "багатоцільовий" характер цього стану й необхідність його розгляду як "системи багатьох готовностей".

Деякі вчені, розглядаючи психологічну стійкість як найважливішу професійну характеристику особистості, багаторівневий і системний об'єкт професійної підготовки в динаміці протікання й цілісної взаємодії компонентів, виділяють в понятті психологічної готовності внутрішню настроєність на самовіддану поведінку, мобілізованість всіх сил на активні й доцільні дії [2; 3]. У той же час визначається, що для позначення психологічного компонента збереження ефективності діяльності в екстремальних умовах працівником органів внутрішніх справ термін "психологічна стійкість" повніше відбиває проблему. Однак недостатньо виділяється взаємозв'язок між поняттями "психологічної готовності" і "психологічної стійкості", прояв стійкості не розглядається як якісна сторона готовності, хоча на стадії виконання дії цілком може йти мова про готовність до стійкості.

Питання формування готовності знайшли своє відбиття й одержали подальший розвиток у теорії та практиці професійної підготовки насамперед відносно діяльності людини в особливих напружених умовах.

Визначена сутність психологічної підготовки в цілеспрямованому впливі на психіку співробітників з метою формування в особового складу ОВС психологічної готовності, стійкості, інших характеристик і якостей, які забезпечують високу надійність дій в умовах, що вимагають високих нервово-психічних витрат.

Таким чином, необхідно відзначити, що науковці вкладають у поняття "стан готовності" різний зміст. Це зв'язано, на наш погляд, з тим, що здійснюються різні підходи: 1) до розуміння психіки; 2) до розуміння сутності готовності; 3) до дослідження різних видів діяльності.

У функціонально-системному відношенні готовність визначає, насамперед, цільові, тимчасові, ресурсні, операціонально-інструментальні,



продуктивні параметри діяльності фахівця підрозділу швидкого реагування системи МВС. У рамках ситуації готовність як інтегральний системний параметр психіки співробітника характеризує функціональні особливості активності, доцільності й спрямованості службової діяльності, ефективності її реалізації й стійкості до негативних факторів, а також до відновлення системи професійно-важливих якостей працівника для його наступних дій [4].

Слід зауважити, що готовність до професійної діяльності розглядається як стан, що передує певній діяльності; це стан, у якому концентруються можливості людини, які досягають вищого ступеня; він проявляється перед, при виконанні й при завершенні службового завдання; стан готовності до професійної діяльності має різні рівні й компонентну структуру; прояв готовності залежить від особливостей особистості й умов діяльності. Стан готовності має складну динамічну структуру, що включає сукупність емоційних, вольових, мотиваційних, пізнавальних, операціональних сторін, процесів, властивостей, утворень, станів психіки людини в їхньому співвідношенні із зовнішніми ситуаційними умовами й майбутніми завданнями.

Стан готовності вирішальною мірою обумовлюється стійкими психічними особливостями, властивими даній людині. На стан психологічної готовності впливають і ті конкретні умови, у яких здійснюється діяльність.

До числа об'єктивних та суб'єктивних факторів, що обумовлюють психологічну готовність, варто віднести:

- зміст завдань, їхні труднощі, новизну, творчий характер;
- умови діяльності, приклад поведінки оточуючих;
- особливості стимулювання дій і результатів;
- мотивацію прагнення досягти того або іншого результату;
- оцінку „ймовірності його досягнення”;
- самооцінку власної готовності;
- попередній нервово-психічний стан;
- стан здоров'я й фізичне самопочуття;
- особистий досвід мобілізації сил на виконання завдань підвищеної складності;
- уміння контролювати й регулювати рівень свого стану готовності;
- уміння самонастроюватись, створювати оптимальні внутрішні умови для майбутньої діяльності.

Динамічну структуру стану психологічної готовності до складних видів діяльності утворюють наступні взаємозалежні елементи:

1) усвідомлення своїх потреб, вимог суспільства, колективу або поставленого завдання іншими людьми;

2) усвідомлення цілей, досягнення яких приведе до задоволення потреб або виконання поставленого завдання;

3) осмислення й оцінка умов, у яких будуть протікати майбутні дії, актуалізація досвіду, пов'язаного в минулому з виконанням подібних завдань і вимог;

4) визначення на основі досвіду й оцінки майбутніх умов діяльності найбільш імовірних і допоміжних способів виконання завдань або виконання вимог;

5) прогнозування рівня розвитку інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових процесів, оцінка співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідності досягнення певного результату;

б) мобілізація сил відповідно до умов і завдань, самонавіювання в досягненні мети [1].

У підсумку фахівець настроюється на певну поведінку, на здійснення дій, необхідних для досягнення поставленої мети; готує, якщо необхідно, матеріальну базу для виконання завдання, а якщо умови досягнення мети залежать якоюсь мірою від нього, – створює ці умови, а також виконує підготовчі дії, поповнює недостачу інформації, проходить вправи, тренування, малює схеми можливого розгортання подій і т. д.; з початком практичних дій уважно стежить за зміною обстановки, оцінює адекватність своїх дій, модель яких він побудував заздалегідь, прагне використовувати оптимальні умови й засоби, що ведуть до досягнення мети, свідомо управляє собою.

Отже, стан психологічної готовності має складну структуру, є вираженням сукупності інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових сторін психіки людини в їхньому співвідношенні із зовнішніми умовами й майбутніми завданнями [4; 5; 6].

Крім готовності як психічного стану, існує й проявляється готовність як стійка характеристика особистості. Її називають по-різному: підготовленістю, тривалою або стійкою готовністю. Будучи завчасно сформованою, ця готовність — істотна передумова успішної діяльності.

У найбільш загальному вигляді тривала готовність являє собою структуру, у яку входять:

1) позитивне відношення до того або іншого виду діяльності, професії;

2) адекватні вимогам діяльності, професії риси характеру, здатності, темперамент, мотивації;

3) необхідні знання, навички, уміння;

4) стійкі професійно важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних і вольових процесів.

На відміну від стану тимчасової готовності, що відбиває особливості й вимоги майбутньої ситуації, тривала готовність — це стійка система професійно важливих якостей особистості (позитивне відношення до професії, організованість, уважність, самовладання й т. д.), її досвід, знання, навички, уміння, необхідні для успішної діяльності в багатьох ситуаціях.

Позитивні риси тривалої готовності – відповідність структури, змісту та умовам професійної діяльності, легкість актуалізації й включення у виконання завдання, пластичність, сполучення стійкості та динамізму.

Позитивними рисами тимчасової готовності є: відносна стійкість, відповідність структури оптимальним умовам досягнення мети, дієвість впливу на діяльність.

Тимчасова й тривала готовність перебувають у єдності. Тимчасова готовність — це щораз створюване функціональне вістря довгострокової готовності, що підвищує її дієвість. Виникнення готовності як стану залежить від довгострокової готовності. У свою чергу тимчасова готовність визначає продуктивність тривалої готовності в даних конкретних обставинах. Обидва види готовності ефективно реалізуються за умови доцільного керування й самоврядування, впливу на свідомість і підсвідомість.

Практичний інтерес представляє готовність до правильної, адекватної поведінки в екстремальних ситуаціях. В якості загальних рис екстремальних ситуацій можна відмітити такі, як раптовість, несподіванка, необхідність зміни стереотипу діяльності, емоційна напруженість.

Ступінь психологічного впливу цих факторів визначається готовністю людини до подій, що розвиваються. Інакше кажучи, готовність як особливий психічний стан визначає межу впливу такого подразника, як екстремальна ситуація.

Готовність людини до успішних дій в екстремальній ситуації складається з її особливостей як особистості, рівня підготовленості, повноти інформації про ситуацію або завдання, наявності часу й засобів для ліквідації екстремальної ситуації, наявності інформації про ефективність мір, що вживаються.

У цілому можна зробити висновок, що психологічна готовність до екстремальних ситуацій — це активний стан організму особистості, що відповідає всіляким вимогам цих ситуацій і виступає як регулятор доцільної поведінки. Психологічна готовність сприяє збереженню ефективності діяльності при несподіваних ускладненнях і виникненні стресових реакцій.

У психологічній готовності до екстремальних умов виражаються властивості особистості, досвід, навички, здатності людини, її відносини й мотиви поведінки у зв'язку з майбутньою діяльністю. Оптимальним є стан доцільної мобілізованості потенційних можливостей і здатностей, наявність у цьому стані установки діяти відповідно до змін умов ситуації [6; 7].

Формування психологічної готовності, особливо тривалої, означає утворення тих необхідних відносин, установок, досвіду, майстерності та властивостей особистості, які забезпечують людині можливість свідомо і сумлінно, зі знанням справи трудитися. В такій ситуації провідні позиції займає мотиваційний момент. Усвідомлення суспільної та особистої значимості праці сприяє підвищенню готовності до її виконання. Разом з тим необ-

хідні сприятливі об'єктивні умови діяльності, які б сприяли реальному втіленню готовності та подальшому її розвитку.

Важливою умовою формування готовності до праці є відповідність суб'єктивних властивостей і, в першу чергу, схильностей і здатностей працівника до характеру професії. Наявність таких схильностей і здатностей забезпечує успіх і творчий підхід до діяльності.

Готовність до діяльності розвивається й міцніє завдяки озброєнню загальними й професійними знаннями, уміннями й навичками, розвитку професійно важливих якостей особистості.

Формування особистісних передумов готовності до діяльності має особливе значення, оскільки ці передумови є одним з її найважливіших доданків успіху. Мотиви поведінки перед виконанням складного завдання носять складний і нерідко суперечливий характер. Людина випробовує боротьбу різних мотивів і навіть шукає привід для відхилення від участі у виконанні складного завдання, пов'язаного з ризиком, великими труднощами. Позитивне відношення до завдання спонукає виявляти цікавість до нього, активізує пізнавальну активність та змушує виконувати з підйомом більший обсяг підготовчої роботи протягом більш короткого часу. Саме завдання набуває в цьому випадку більшої спонукальної сили, тому що воно відповідає потребам, запитам і установкам особистості.

При нейтральному або пасивному відношенні до завдання хоча й може бути досягнутий позитивний результат, але підготовчі дії вимагають більшої напруги або перенапруги сил, що негативно позначиться на рівні психологічної готовності. Поведінка такої людини включає інші психологічні компоненти, ґрунтується на іншому співвідношенні психічних процесів і властивостей, вона здебільшого залежить від неусвідомлених спонукань і збігу обставин. Справа може дійти до ігнорування інтересів колективу; людина починає керуватися вузькоособистими прагненнями.

Поведінка ж людини, у якої домінує мотив виконати поставлене завдання, має іншу структуру: сприйняття, мислення, пам'ять, воля, почуття – вся психіка вибірково орієнтована в напрямку поставленої мети. У цьому випадку фахівець не буде діяти згідно зі своїми вузькоособистими інтересами, навпаки, він здатний урахувати інтереси колективу, має чітке уявлення про колективне завдання й досить сильне прагнення до його виконання.

Таким чином, стан готовності залежить від мотивів поведінки особистості, її потреб, ставлення до оточуючих, до пред'явлених вимог, до своїх можливостей.

Як показали дослідження, перед виконанням складного, пов'язаного з небезпекою й ризиком завдання, у фахівців штурмових груп підрозділів швидкого реагування МВС України можуть виникати різні психологічні стани: активної мобілізації сил, готовності й упевненості; пасивності, заглибленості в себе; тривоги, недоцільної активності, коливань, сумнівів; переваги установок на неминучість невдачі, непевності й страху.

Про різноманітність станів і реакцій перед складною ризикованою дією свідчать наступні дані спостережень і вимірів психофізіологічних функцій. Завдяки підготовчій роботі в 50 % фахівців перед небезпечною дією зберігаються більш-менш нормальні фізіологічні й психологічні стани, хоча вони й напружені, але не відчувають страху, коливань, сумнівів, непевності. Близько 20 % переживають сильне хвилювання й тривогу; 20 % проявляють неупорядковану активність або скутість. Близько 10 % відчувають непевність і сильну напруженість. Становлять інтерес спостереження й психофізіологічні виміри після небезпечної дії: у частини фахівців відновлюються показники, близькі до звичайного (близько 35 %), у деяких знижений тонус (20 %), інші зберігають збуджений стан.

Суб'єктивні стани фахівців перед небезпечною дією залежать від їхнього досвіду й індивідуальних особливостей, від проведеної підготовчої роботи, особистого прикладу керівників, товаришів.

**Висновки.** Сформовану готовність фахівців спецпідрозділів швидкого реагування з початком практичних дій щодо виконання завдання не можна залишати без уваги й подальшого впливу, тому що їхня діяльність ускладнюється, з'являються нові труднощі, до яких треба додатково пристосовуватися і які треба переборювати на базі вже наявної готовності.

Для підтримання готовності на етапі виконання завдання потрібно активізувати позитивні мотиви впливу на психічні стани фахівців загонів спеціального призначення МВС України, вводити елемент новизни в умови й зміст їхньої діяльності, управляти їхньою активністю, вносити ясність у ситуацію, указувати кращі способи дій, подавати особистий приклад пильності, майстерності й дисципліни.

Керування готовністю проводиться не тільки для збереження й підтримки її на належному рівні, але й з метою її мобілізації відповідно до нових вимог. Це досягається шляхом застосування різноманітних засобів впливу на особистість, колектив і ситуацію, виходячи з інформації про реальний їхній стан, зміну й розвиток, ступені відхилення від бажаних характеристик.

Дослідження показують, що зниження рівня готовності, особливо в складній ситуації, виникає, як правило, при перевазі в діяльності вузькоособистісних мотивів і негативних психічних станів. Тому необхідно постійно активізувати почуття відповідальності та прагнення виконати завдання, оптимізувати ситуацію, здійснювати координацію сил усередині колективу, вчасно забезпечувати необхідну його організаційну й психологічну структуру, контролювати й коректувати хід діяльності, стимулювати спонукальні мотиви виконання завдання.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Тимченко А. В. Прикладная психология в практике правоохранительной деятельности / А. В. Тимченко, В. Е. Христенко. – Харьков: Одиссей, 2004. – 448 с.

2. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. В. Березин. – Л.: Наука, 1988. – 270 с.
3. Никифоров Г. С. Психология профессиональной подготовки / [Г. С. Никифоров, А. М. Зимичев, С. И. Макшанов, С. Т. Джанерьян]; [общ. ред. Г. С. Никифорова]. – СПб.: Изд-во С. — Петербург. ун-та, 1993 - 169, [2] с.
4. Ковальська І. Е. Формування психологічної готовності членів громадських формувань до охорони державного кордону: автореф. дис. Канд. психол. наук: 19.00.09. / Ковальська І. Е. – Хмельницький, 2009. – 20 с.
5. Будник С. М. Формування психологічної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. / Будник С. М. – Хмельницький, 2006. – 20 с.
6. Горелов І. Ю. Психологічна готовність працівників ОВС до застосування вогнепально-силового впливу: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09 / Горелов І. Ю. – Харків, 2008. – 19с.
7. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України: (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): –втореф. докт. психол. наук: 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 35 с.

## УДК 159.9

*Титаренко Д. С., науковий співробітник відділення впровадження психотренінгових технологій науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології НУЦЗУ*

### ЕКЗИСТЕНЦІАЛЬНІ СТРАХИ ТА МЕХАНІЗМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ

У статті говориться про існуючі ситуації екзистенціальної загрози особі. Описаний послідовний процес запуску в дію механізмів психологічного захисту. Говориться про особливу групу страхів, властивих лише людині, — екзистенціальних страхів. Також говориться про особливості поведінкових реакцій особи при дії чинників ситуації екзистенціальної загрози.

*Ключові слова:* екзистенціальна загроза, екзистенціальні страхи, психологічний захист.

В статье говорится о существующих ситуациях экзистенциальной угрозы личности. Описан последовательный процесс запуска в действие механизмов психологической защиты. Говорится об особой группе страхов, присущих только человеку, — экзистенциальных страхов. Также говорится об особенностях поведенческих реакций личности при действии факторов ситуации экзистенциальной угрозы.

*Ключевые слова:* экзистенциальная угроза, экзистенциальные страхи, психологическая защита.

**Постановка проблеми.** Щодня ми виконуємо безліч справ: зранку йдемо на роботу, працюємо там, ввечері робимо покупки, готуємо їжу, піклуємося про близьких, виховуємо дітей, і цей список можна перераховувати нескінченно. Також щодня ми стикаємося з різними життєвими труднощами: конфлікти з оточуючими, погане самопочуття, хвороба, нездійснені бажання, тощо. Все це викликає непомітну, але досить впливову «моральну втому», яка діє на загальне функціонування організму в цілому.

Щоб усі ці життєві труднощі не завдавали шкоди нашій особистості, до роботи приступає система механізмів психологічного захисту, які не дають несприятливим факторам впливати на наш емоційний стан. Як правило, механізми захисту не контролюються свідомістю, але в більшості випадків змінюють нормальний ритм її функціонування.

Незважаючи на те, що механізми психологічного захисту вивчаються досить давно, й досі не існує чіткої загальної картини їх функціонування в структурі особистості, в різних життєвих ситуаціях, у тому ж числі й ситуаціях екзистенціальної загрози. Тож можна сказати, що система психологічного захисту особистості не до кінця вивчена, і ще існує величезний простір для досліджень.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На сьогодні існує безліч робіт, присвячених екзистенціальним страхам і тривозі та особливостям життя людини з такими страхами. Наприклад, у статті Д. О. Леонтьєва [4] «Екзистенціальна тривога і як з нею боротися» говориться про дві групи життєвих ситуацій, які можна віднести до екзистенціальних. Також, у статті йдеться про специфічний вид тривоги, екзистенціальна тривога, яка властива лише людині. Цей вид тривоги Д. О. Леонтьєв пов'язує зі свідомістю, з усвідомленням особистістю своєї неминучої смерті. В статті говориться, що така специфічна тривога не сприяє повному продуктивному розвитку особистості, що викликає потребу психокорекційної роботи.

Ю. В. Щербатих у своїй книзі «Избавиться от страха? Это просто!» [6] цілий розділ присвятив розгляду екзистенціальних страхів. Він виділяє чотири основні види екзистенціальних страхів: страх перед простором, страх перед часом, страх перед життям, страх перед собою. Описує відмінності протікання таких страхів у людині та пропонує свої методи їх подолання.

У своїй дослідницькій роботі Суботіна Л. Ю. [5] розглядає використання механізмів психологічного захисту різними за професійною спрямованістю групами людей. В її роботі також говориться про використання механізмів психологічного захисту різними особистостями, в залежності від їх особистісних структур та професійних особливостей.

**Мета статті.** Висвітлити проблему використання механізмів психологічного захисту в ситуації екзистенціальної загрози.

**Виклад основного матеріалу.** Кожного дня, а якщо бути більш точними, кожної хвилини в нашому організмі відбуваються незворотні процеси,

які так чи інакше приведуть до єдиного кінцевого результату – смерті. Цього результату не можна уникнути, змінити та відстрочити. Рано чи пізно, але це все ж таки відбудеться. Цей, напевно, найзагадковіший елемент існування людини завжди був і залишається предметом для постійних досліджень з боку вчених і об'єктом багатьох роздумів самої людини. Стикнувшись з явищем смерті живих істот ще в дитинстві, роздуми про саму смерть не залишають нас протягом усього життя. Так чи інакше ми міркуємо про неї і прагнемо підготувати себе до смерті близьких, та й власної смерті також.

Такі роздуми про смерть не лише супроводжують нас протягом життя, а й інколи заважають та завдають шкоди повноцінному існуванню. Постійні думки та переживання щодо смерті породжують в людині тривогу та відчуття страху, що й не дає їй повноцінно розвиватися. До того ж, кожного дня ми отримуємо інформацію, що пов'язана зі смертю: з самого ранку у новинах ми чуємо про смерть відомого актора, політика, дослідника, тощо; про надзвичайні ситуації, які сталися за добу; про захоплення заручників; дорожньо-транспортні пригоди й інше. По дорозі на роботу ми можемо стати свідком загибелі живої істоти. І зрештою — саме старіння тіла, й сама старість нагадує нам про неминучість кінця існування. Все це так чи інакше пригнічує нас і підживлює відчуття тривоги та страху.

Безпосередньо однією з найнебезпечнішими і травмуючими ситуаціями у житті людини є — надзвичайні ситуації. Вони не лише забирають життя у багатьох людей одночасно, а й заганяють багатьох людей в стан журби, постійного страждання, болю, нічних кошмарів, страхів та тривог. Після будь-якої надзвичайної ситуації, великої аварії, катастрофи, стихійного лиха протягом довгого часу серед настрою населення можна виявити ознаки пригніченого стану (занепокоєння, біль, журба, емоційне виснаження, безсоння, тощо). Тож надзвичайні ситуації не лише впливають на емоційний стан «своїх головних героїв», тобто учасників подій, а й на стан усього суспільства в цілому. В загальному сенсі у настроях населення можна виділити етапи переживання втрати, притаманні особистості, яка втратила близьку людину.

Якщо небезпечні фактори існування так сильно впливають на загальний стан населення, то виникає питання: що ж відбувається з особистістю, яка часто потрапляє у надзвичайні ситуації? Якими шляхами вона захищає себе від впливу потенційно небезпечних факторів життя та діяльності?

Розпочати пошук відповідей на ці питання пропоную з визначення ситуації реальної загрози існування особистості. Зазвичай всі існуючі ситуації прямої чи опосередкованої та потенційної загрози життю і діяльності людини називають ситуаціями екзистенціальної загрози.

Термін «екзистенціальна загроза» (англ. *existential threat*) став широко вживатися у дослідженнях в галузі безпеки під впливом робіт О. Вевера і Б. Бузана. Тож, в загальному сенсі, *екзистенціальна загроза* — це загроза, яка ставить під сумнів подальше існування об'єкта в його якісно ціннісному



стані, тим самим вимагаючи прийняття невідкладних, надзвичайних заходів, які можуть врятувати об'єкт від загибелі [1].

Леонт'єв Д. О. у своїх роботах говорить, що існує щонайменше дві групи ситуацій в житті людини, де не спрацьовує жоден з традиційних підходів до їх вирішення:

Перші — це ситуації кризи, життєвого краху, коли руйнуються структури, що сформувалися в життєвому досвіді, і будь-які чіткі вказівки й орієнтири, як діяти в цьому світі, практично не спрацьовують. Це ситуації, пов'язані з втратами, смертю близьких, соціальними катаклізмами. З ними доводиться постійно стикатися тим, хто працює з постраждалими, їх родичами, біженцями, мігрантами, тощо, а також спеціалістам ризиконебезпечних професій. Всі рейки, якими життя котилося раніше, покручені, зруйновані, і людина виявляється ніби однією у чистому полі. Їй треба починати жити «з чистого листа», а вона до цього не готова і не розуміє, що їй робити. [4]

Друга група ситуацій, в яких всі традиційні психологічні підходи теж не працюють, — це ситуації зворотного порядку, коли все чудово, людина досягла повного благополуччя, успіхів, але, тим не менш, не задоволена. Вона виходить за межі всіх тих сил, які на неї діють, і хоче чогось більшого, іншого. [4] Такі ситуації також загрожують особистості, її самоактуалізації та внутрішньому розвитку.

Тож основними факторами, які відрізняють ситуації екзистенціальної загрози від інших ситуацій у житті людини, є їх незвичність, специфічність, новизна, і те, що сама особистість не знає, як їй діяти.

В загальному вигляді всі ситуації екзистенціальної загрози можна розділити на дві групи – ситуації реальної загрози та ситуації уявної загрози, які, в свою чергу складаються з декількох підгруп.

<b>Ситуації екзистенціальної загрози</b>	
<b>Уявні ситуації</b>	<b>Реальні ситуації</b>
Ситуації, що пов'язані з абстрактною (вигаданою) загрозою, або екзистенціальними страхами.	Ситуації, що пов'язані з реально існуючими факторами загрози існування людини.
<i>Ситуації, що пов'язані зі страхом простору (відкритого, замкнутого, темряви);</i>	<i>Надзвичайні ситуації (аварії, катастрофи, ДТП, стихійні лиха, тощо);</i>
<i>Ситуації, що пов'язані зі страхом перед часом (майбутнього, смерті);</i>	<i>Ситуації, що пов'язані зі здоров'ям особистості;</i>
<i>Ситуації, що пов'язані зі страхом перед життям (незрозумілим, таємничим, безглуздістю самого життя);</i>	<i>Втрата (смерть) близької і значимої людини;</i>
<i>Ситуації, що пов'язані зі страхом перед собою (втрата контролю над собою, божевілля).</i>	<i>Ситуації, що пов'язані з особистісним становленням в соціумі (втрата роботи, великі конфлікти, розірвання шлюбу, тощо)</i>

Розглянемо всі виділені ситуації екзистенціальної загрози більш детально. Почнемо з уявних ситуацій загрози. Саме існування людини в матеріальному світі та усвідомлення скінченності свого існування викликає появлення особливого виду страхів у людини – екзистенціальні страхи, які також запускають у дію систему психологічного захисту особистості.

Екзистенціальні страхи — це особлива група страхів, які пов'язані не з якимись конкретними життєвими подіями певного індивіда, а із самою сутністю існування людини [6]. Тому дані страхи володіють рядом особливостей:

- вони в тій чи іншій мірі притаманні всім людям;
- вони заховані в глибині підсвідомості і тому не завжди усвідомлюються людиною;
- через свою глибинність і неконкретність вони не піддаються повному викоріненню.

Це, так би мовити, їх негативні сторони, які так чи інакше впливають на стиль життя, працездатність та самореалізацію людини в суспільстві. Високий рівень діяльності цих страхів не дає особистості гармонійно розвиватися.

Але, є і позитивні моменти в екзистенціальних страхах:

- з цими страхами можна довго жити, не відчуваючи їх негативного впливу;
- їх можна значно зменшити прийомами раціональної або поведінкової терапії, знизивши їх рівень до прийнятних величин [3].

Страх перед простором може набувати різних форм, з яких основними є страх перед замкненим або відкритим простором і страх темряви. В сутність людини закладено дві протилежні тенденції, або спрямованості: прагнення до дослідження усього нового та непізнаного, і страх перед недослідженим. Гармонійне співіснування цих двох спрямованостей особистості дозволяє вивчати нові об'єкти, забезпечивши собі більш-менш безпечні умови дослідження.

Страх перед часом може приймати форму страху перед незнанням майбутнього і страху перед смертю. Страх перед неминучістю і невблаганністю часу може набувати різних форм. У відносно «м'якому» вигляді — це страх перед невідомістю, яка чекає нас попереду. Це почуття зазвичай вщухає при звичному спосіб життя, і загострюється в екстремальних ситуаціях війни, бізнесу або хвороби. Більш неприємною формою страху перед невблаганністю часу є страх смерті — почуття, яке в повній мірі властиве тільки людям. Можна навіть сказати, що цей страх є платою за здатність людини прогнозувати своє життя і будувати плани на майбутнє.

Страх перед життям може приймати форму страху перед незрозумілістю і неосяжністю навколишнього світу, в якому доводиться жити, страху перед таємничими і загадковими явищами, а також страху перед безглуздістю життя. Лише людина серед всіх існуючих живих істот на Землі прагне пояснити всі явища з наукової точки зору, як кажуть, «розкласти все по полицках»

і коли це не виходить, то виникає відчуття тривоги, або страху перед незрозумілими речами. Напевно, кожна людина в своєму житті задається питанням: Який сенс самого життя? І, не знайшовши чіткої відповіді, людина піддається негативним емоціям, які впливають на різні сторони її життя. [6]

Страх перед собою може приймати різні форми: незрозуміння себе, своїх підсвідомих думок, страх перед своїми можливими вчинками або страх втратити контроль над собою, зійти з розуму. Як не дивно, але найменш вивченим для людини протягом життя залишається власний внутрішній світ. З цим фактом інколи досить важко миритися, адже ми не розуміємо, хто ми є насправді, чого саме можна від нас самих очікувати, і в деяких життєвих ситуаціях ми лякаємося власної сутності, своїх думок або поведінки. Виходить, що ми можемо вивчити та зрозуміти закономірності життя Всесвіту, а не самих себе.

З реальними ситуаціями загрози значно простіше, їх умови так чи інакше ставлять під загрозу існування людини як живого організму.

Будь-яка надзвичайна ситуація не лише одночасно забирає життя у багатьох людей, а й ставить під загрозу життя багатьох інших людей (працівників рятувальної служби, правоохоронної, медичної, родичів постраждалих, тощо), адже якийсь час вони знаходяться в осередку лиха. Також деякі надзвичайні ситуації залишають «душевні» рани в серцях усього населення в цілому.

Ситуації, що пов'язані зі здоров'ям особистості, також приносять безліч негативних емоцій як самій людині, так і її оточенню.

Втрата (смерть) близької людини, напевно, ніколи не стане звичною справою в житті особистості, вона також наносить болісний відбиток на емоційний стан людини, а й інколи зовсім змінює весь устрій життя.

Ситуації пов'язані з особистісним становленням в соціумі. Так як людина є соціальною істотою, то її стереотипи та закони завжди будуть впливати на її внутрішній світ. Негаразди в плані соціального становлення особистості можуть означати для неї смерть як для об'єкта суспільного життя.

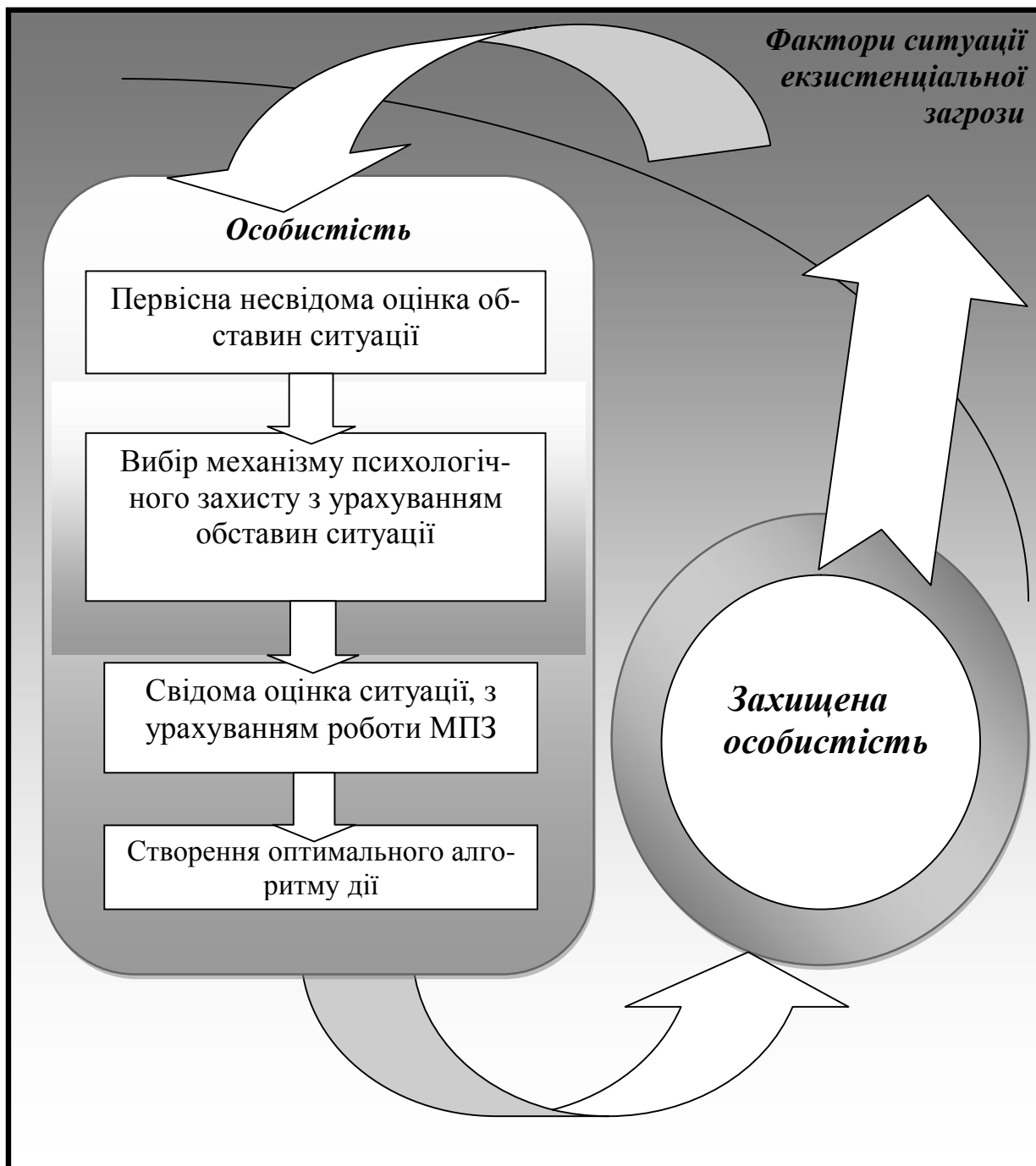
В будь-якій новій, незвичній для особистості ситуації, а тим паче, коли людина, навіть несвідомо, розцінює її як загрозову, виникає відчуття тривоги або страху, які запускають у дію систему психологічного захисту людини. Розпишемо механізм запуску діяльності системи психологічного захисту особистості в ситуації екзистенціальної загрози:

– по-перше, будь-які нові обставини зовнішнього або внутрішнього світу порушують «гармонію» емоційного стану особистості, викликають відчуття тривоги;

– для зниження негативної дії тривоги в особистості включаються механізми психологічного захисту. (Вибір того чи іншого механізму захисту залежить від трьох основних факторів: особливостей особистості, її життєвого досвіду та обставин самої ситуації загрози);

- крізь призму діяльності механізмів психологічного захисту особистості відбувається сприйняття всіх обставин ситуації загрози;
- оцінюються всі потенційно-небезпечні фактори ситуації, що склалася;
- будується алгоритм дій;
- людина починає діяти, впливати на обставини ситуації загрози.

Можна сказати, що ця схема роботи системи психологічного захисту є класичною для ситуацій реальної загрози життю та існуванню особистості. Наочно цей процес представлено на схемі:



Головною метою функціонування механізмів психологічного захисту особистості в будь-яких ситуаціях реальної або уявної загрози є зниження негативних емоційних переживань.

Дія психологічного захисту особистості завжди супроводжується змінами в функціонуванні організму в цілому й проявляється на поведінковому рівні. З цього приводу Р. М. Грановська говорить так: «... Поскольку общая черта всех видов подсознательной защиты – независимость от осознаваемых желаний и намерений, то наблюдать можно только их внешние проявления – признаки сопротивления. Например, в поведении могут вдруг обнаружиться неуверенность в себе, робость, мнительность, а также немотивированные эмоции, обмолвки, фантазии. Кроме того, нередко воздействие подсознания на поведение сопровождается соматическими явлениями: покраснение, заикание, изменение ритма дыхания, спазмы мышц и т. п. Такая реакция отражает приспособление...» [2]. Тож про дію психологічного захисту свідчать поведінкові реакції.

Як не дивно, але в ситуації реальної загрози, так званій екстремальній ситуації майже вся поведінка людини, як свідомої істоти, зводиться до несвідомих патернів виживання – інстинкту самозбереження. Напевно, на основі цього інстинкту і будується вся система психологічного захисту, яка дозволяє вижити людині не лише в небезпечних умовах існування в матеріальному світі, а й в умовах постійного розвитку соціуму.

В межах екстремальних ситуацій всю поведінку особистості можна поділити на три основні моделі: стій, бий, біжи.

Екстремальні умови, в яких може опинитися людина, як правило, викликають у неї психоемоційну напруженість. Як наслідок, у одних людей це супроводжується мобілізацією резервів організму, з'являється здатність викликати загальний підйом духовних і фізичних сил, у інших проявляється зниженням і навіть зривом працездатності, погіршенням здоров'я, перетворюється на почуття приреченості, робить людину абсолютно безпорадною і не здатною до активного захисту. У частини людей самозбереження перетворюється на втечу від загрозливих обставин і небезпечних факторів навколишнього середовища, у інших навпаки, мобілізується готовність до дій у відповідь, переконаність у можливості подолання небезпеки.

Залежить це від психологічних особливостей кожного організму, в кінцевому рахунку, від його емоційно-вольової стійкості, яка визначає готовність до усвідомлених, упевнених і обачливих дій.

Так само можна розділити й всі механізми психологічного захисту на три загальні групи:

перша група — це механізми психологічного захисту, що пов'язані з відмовою особистості сприймати загрозливі фактори впливу. До них належать: заперечення, ігнорування, витискання.

друга група – пов'язана з активними механізмами захисту. До неї входять: агресія, поворот проти себе.

третья група – це захист пов'язаний з механізмами, які намагаються забезпечити втечу особистості від травматичних факторів впливу. До цієї групи належить ізоляція та проекція.

Виходячи з цього, можна сказати, що психологічний захист впливає на сприйняття особистістю оточуючого світу, і в подальшому – на всю модель поведінки та стилю життя людини в цілому.

**Висновки.** Таким чином ми бачимо, що система психологічного захисту особистості працює щодня, і функціонує не лише в ситуаціях реальної загрози життю особистості, а й в ситуаціях уявної, вигаданої загрози існування.

Основним компонентом, який запускає у дію психологічний захист, є відчуття тривоги або страху, в тому ж числі і екзистенціальні страхи особистості, які впливають на стиль життя людини.

Діяльність механізмів психологічного захисту впливає на сприйняття зовнішніх факторів ситуації, на прийняття рішення та на поведінкові реакції людини в цілому.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Аксющенко Г. В. Иммиграционная политика Великобритании в условиях глобализации: теория, дискурс, практика: дис.... кандидата политических наук: спец. 23.00.02 / Аксющенко Глеб Валерьевич. — Нижний Новгород, 2007. – 225 с.

2. Грановская Р. М. Психологическая защита / Р. М. Грановская. – СПб.: Речь, 2007. – 476 с.

3. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия; [пер. с англ. Т. С. Драбкина]. – Москва: РИМИС, – 2008. – 604 с.

4. Леонтьев Д. А. Экзистенциальная тревога и как с ней не бороться / Д. А. Леонтьев // Московский психотерапевтический журнал. – 2003. – № 2. – С. 107–119.

5. Субботина Л. Ю. Структурно-функциональная организация психологической защиты личности: дис... доктора психол наук: 19.00.03 / Субботина Л. Ю. – Москва., РГБ, 2007. – 283 с.

6. Щербатых Ю. В. Избавиться от страха? Это просто! / Ю. В. Щербатых – М.: ЭКСМО, 2006. – 256 с.

## ANNOTATIONS TO THE ARTICLES

*Avrenyev B. E.*

### PROBLEM OF FORMING OF LEADER QUALITIES IN IAD

The leadership's qualities of the chief of the service of inner affairs relate to the professionally important skills, so such skills, which guaranty the realization the most difficult professional mission in the period of reforms of the Inner Affairs system.

*Keywords:* leader, leadership, psychogram of the chief, professionally important skills.

*Aleksandrov Yu. V.*

### FACTORS WHICH DETERMINE PSYCHOLOGICAL RELIABILITY IN SPORT ACTIVITY

The analysis of factors which determine psychological reliability of sporting activity of boxers high level qualifications is carried out in the article. Measuring of 32 physiological and psychological parameters is conducted. Three groups of tests are selected and their indicators are certain. The indicator of the first group is an index of speed of difficult sensomotor reaction in the conditions of deficit of time; second group is speed of difficult sensomotor reaction; third is a change of CHSS before and after a 3-minute «fight with shade».

The most exact tests, allowing to define stability of sportsman in the предстартовом state, – it tests, reflecting нейродинамические (тремометрия, exactness of efforts) and vegetative (CHSS) changes.

A conclusion is done that reliability of appearances of boxers of high qualification in responsible competitions depends on emotional stability, speed of processing of information and level of trained of the сердечно-сосудистой system.

*Keywords:* reliability of sporting activity, high quality boxers, emotional stability, factors of reliability.

*Balabanova L. M.*

### DAREBILITY AS FACTOR OF HUMAN UTILITY IN DIFFERENT SITUATIONS OF MINISTERIAL ACTIVITY

The article deals with the human viability and the factors of its determination. It is shown that the viability is an integrative property of human. It is determined that the structure of individual human experience, its beliefs, tolerance of uncertainty and the level of activation of psychophysiological resources are the basis of the concept under consideration. Reveals the empirical approaches to the detection of psycho-physiological and emotional imbalance in activity.

*Keywords:* service activities, the structure of individual human experience, the level of psychophysiological activation.

*Belan S. V., Lutsenko T. O.*

#### FEATURES OF SPECIALIST-PSYCHOLOGIST IMPLEMENTATION INTO CRIMINAL PROCESS

In the article a look to the problem of features of bringing in of specialist-psychologist is reflected as to one of forms of the use of the special psychological knowledges in a criminal process.

*Keywords:* a specialist is in a criminal process; participation of specialist; specialist-psychologist.

*Bezrodnyi A. V.*

#### PROPENSITY TO RISK AS PERSONALITY DETERMINANT IN DANGEROUS ACTIVITY

The analysis of concepts propensity and readiness for risk are presented in the scientific work. Also the new computer technique for testing of propensity to risk is described. A. V. Petrovsky's concept is presented also. The scientists have received results and technique approbations.

*Keywords:* risk, propensity to risk, readiness for risk, risk for the sake of risk, a computer technique, polar groups.

*Bilotserkivska Yu. O.*

#### FEATURES OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND ANALYSIS OF ERRONEOUS ACTIONS OF OPERATORS IN BSHCHK WES

The psychological analysis of professional work of the operator of sectional control panel at a thermal electric power-station and the reasons of occurrence of the majority of errors in their professional work that has allowed to allocate its some prominent features are analysed. After the analysis of stages of activity of operators of, the attention is paid to questions of psychological preconditions of decrease in their reliability and occurrence of erroneous actions. On the basis of expert estimations and the documentation analysis the analysis of erroneous actions of the personnel Zmievisky thermal electric power-station has been carried out. Typical errors which reflect degree of realisation of professionally important requirements to qualities of the person-operator are specified, shown in the conditions of interaction of the operator with systems accordingly and define efficiency and quality of work.

*Keywords:* the psychological analysis of professional work of operator of sectional control panel at a thermal electric power-station, stages of activity, the reason of occurrence of errors.

*Bosnyuk V. F.*

#### INTELLECT AS RESOURCE OF CONDUCT OF RESCUER IN CAPTURE BY HIMSELF

Maintenance of concept «Intellectual resource» and his role is considered at overcoming of stress. Intercommunication of психометрического intellect is



rotined with the conduct of self-possession. Supposition is done about perspective of study of копінг-поведінки recognition to the phenomenon of когнитивних styles. The role of complex study of role of productive and stylish descriptions of intellect is underlined at overcoming of heavy vital situations and stress events.

*Keywords:* psychometric intellect, cognitiv styles, conduct of self-possession, resources of capture.

*Bocharova S. P., Danilishina S. I.*

#### FEATURES OF PROFESSIONALLY – PSYCHOLOGICAL PREPARATION IN TRAINING SYSTEM OF EXTREME PROFESSIONS

The article is devoted to the problem of preparation of specialists of extreme type of activity. The theoretical analysis of approaches in relation to determination of psychological features, ways and facilities of professional development of specialists of extreme professions is carried out.

*Keywords:* extreme terms of activity, problem situation tasks, professional orientation, professional preparation, psychotechnologies.

*Videneev I. O., Afanasyeva N. E.*

#### PERSONALITY PRE-CONDITIONS OF PROFESSIONAL DEFORMATION DEVELOPMENT OF WORKERS IN DIA

The problem of professional deformation among staff of internal affairs. The analysis of differences between the manifestations of individual psychological traits, as the conditions of formation of professional deformation of internal affairs officials from various years of experience.

*Keywords:* professional deformation, individual psychological characteristics of personality.

*Volkov C. V.*

#### FEATURES OF SFD INSPECTORS IN FRUSTRIAN AND CONFLICT SITUATIONS

In the article the features of communicative conduct of inspectors of DPN are analysed with different experience of work in conflict situations of professional intercourse.

*Keywords:* conflict, strategies of conduct in a conflict, subjects of professional intercourse.

*Voronova Yu. V., Garkavenko N. V., Richkova I. V.*

#### PSYCHOLOGICAL FIRMNESS OF CHILDREN AND TEENAGERS IN DIFFICULT SITUATIONS

Problems, related to psychological stability of children and teenagers in difficult situations, are examined in the article. The features of psychological stability of children are disclosed, and also it is set that they are substantially

different on a level and volume of psychological stability. Among children, as well as among adults, there are personalities, possessing the different degree of stability in one or another situations. Individual distinctions are marked also in stability to the different types of difficult situations and arising up under the influence of stress. Less steady children do not use fully the possibilities at school, worse adapted to the requirements of school and teachers, and they become more inclined to neurotization and different behavioral disorder.

*Keywords:* psychological stability, stress, stability to stress, stability.

*Gontarenko L. O.*

#### CAPACITY OF PERSONALITY IN CONTROLLER'S TYPE OF ACTIVITY WITHIN THE LIMITS OF THE MINISTRY OF EMERGENCIES IN UKRAINE

The article represents research, estimation and analysis of psychological skills of emergency call's operators. The researcher established correlation between individual psychological skills of emergency call's "112" operators and the results of their professional activity; made a valid job description of emergency call's operators professional activities; developed an algorithm of specialists compatibility forecasting.

*Keywords:* emergency call's service of the Ministry of Emergencies of Ukraine, emergency call's "112" operators, professionally important skills, expert estimation, job description, an algorithm of specialists compatibility, professional successfulness, candidates compatibility.

*Gosteeva T. V.*

#### LONG-TERM PROGNOSIS PROBLEM OF PROFESSIONAL RELIABILITY AND PROGRESS OF WORKERS OF ORGANS OF INTERNAL AFFAIRS IN UKRAINE

The article deals with the problems of identifying during the professional psychological candidate selection for the service in the Department of Internal Affairs veracious long-term prediction of occupational reliability and the Department of Internal Affairs staff success. Necessity of changes in the procedure of occupational selection on the basis of modern world experience.

*Keywords:* professional psychological candidate selection, long-term prediction, occupational reliability and success.

*Gubareva Yu. V.*

#### WORK SATISFACTION AS ONE OF FLUIDITY FACTORS OF SHOTS

The results of analysis studies the degree of satisfaction with the structure of the Ministry, as a possible factor turnover.

*Keywords:* employee turnover, reasons, motivations, factors, job satisfaction.

*Evsyukov O. P., Sadkoviyy V. P.*

#### SPECIFIC OF PERSONALITY CHANGES AFTER PSYCHICAL TRAUMA

The article represents facts of specific reactions of individuals on different traumatic events. It underlines the relation between mentality and tragic events which provoked mental disorders.

*Keywords:* mental disorder, personal changes, traumatic event.

*Zemlyanska O. V.*

#### LEGAL VIEW OF PERSONALITY ABOUT DETERMINISATION OF CRIME

Legal occurs of the person is the structure part of the individual legal consciousness. They are affected by the relationships between the people and their behaviors, which the norms of the justice regulate.

*Keywords:* legal consciousness, legal occurs, determination of the crime.

*Zlotnikov A. L., Prikhodko D. P.*

#### SOCIAL PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS WHICH STIPULATE REQUIREMENT In INCREASE of PROFESSIONAL AND FUNCTIONAL RELIABILITY of SOLDIERY SPECIALISTS

In the given work basic social-psychological determiniruyushie factors are reflected rises determining a necessity of professional and functional reliability of soldiery specialists at preparation to actions in composition peacemaking subdivisions. Informative, operating, temporal, organizational, professional and physiological determinants are definite of professional and functional reliability. Criteria are selected of evaluation of reliability on the signs of cost of error of activity of soldiery specialists.

*Keywords:* professional: reliability, functional reliability, sotsialno-psihologicheskie determinants, cost of error.

*Ivanova N. G.*

#### PSYCHOLOGICAL BASES OF EXTREME SPESIALIST TRAINING

The article deals with the analysis of the general psychological determinants of the specialists' training for the activity in the extreme conditions process. The levels of the worker's compliance to the demands of the activity are defined. Professionally important features and their groups are investigated. The main psychological components of the preparation to the extreme activity are outlined.

*Keywords:* extreme conditions, professionally important features, professional, professional eagerness, demands of the activity, psychological eagerness, psychological bases of the preparation.

*Ilina Yu. Yu.*

STUDY OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ADMINISTRATIVE LEADERS INTERCOURSE OF SUBSECTIONS IN THE SYSTEM OF MINISTRY OF EMERGENCY IN UKRAINE

The analysis of different approaches of determination of essence of administrative intercourse of leader is presented in the article. The theoretical analysis of scientific looks is given for the purpose administrative intercourse in activity, related to the extreme terms. The results of research of features of development of administrative intercourse of leaders of subdivisions of MINISTRY of emergency measures of Ukraine are analysed.

*Keywords:* communication, communicative activity, intercourse, administrative intercourse.

*Kazantseva O. O.*

CRITICAL SITUATIONS IN PROFESSIONAL ACTIVITY OF FASHION DESIGNER

Activity of designer of fashion, as a representative of creative profession, is often exposed to influence of critical factors. It threatens the losses of him power resources, health, and also labour productivity, as any creative work is sensible to the emotional disbalance of master. Therefore, expedient is an analysis of possibilities of origin of critical situations and development of recommendations in relation to psychological preparation of these specialists in relation to optimization of them mental condition and conduct under proper conditions.

*Keywords:* critical situation, stress, frustration, mental condition, emotions, fatigue, emotional overload, conflict, crisis.

*Kalaytan N. L.*

FEATURES OF EMOTIONAL SPHERE OF MEDICAL FIRST-AID DOCTORS WITH DIFFERENT LEVEL OF BURNING DOWN SYNDROME

Curent issue is devoted to understanding the features of emotional sphere in emergency physicians. Factor structure of burnout syndrome particularities in emergency physicians is shown. The factor structure of emotional sphere particularities in emergency physicians with the different level of burning down is presented.

*Keywords:* burnout syndrome, stress factors, alexithymia.

*Kokun O. M.*

CONTENTS AND STRUCTURE OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF SPECIALIST IN EXTREME TYPES OF ACTIVITY

The contents and structure of specialist's psychological readiness to extreme kinds of activity are stated in the article. Is determined, that the structure of such

readiness consists from long and short-term readiness. The components and parameters of the readiness are determined for each of it's kinds.

*Keywords:* extreme kinds of activity, psychological readiness, structure of readiness.

*Kondratova A. V.*

#### ANALYTICAL LOOK OF PROBLEM OF PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF LAW WORKERS

This article was conducted theoretical analysis to the problem of law enforcement professional identity in the works of local and foreign scientists, the study analyzed the approaches of psychological characteristics and structural components of law enforcement professional identity in the works of foreign and domestic scholars.

*Keywords:* professional identity, personality, professional activities, training, motivation, law enforcement, adaptation, and professionalism.

*Kostenko M. L.*

#### PSYCHOLOGICAL DESCRIPTIONS OF SITUATION DEZINFORMATION AND PSYCHOLOGICAL METHODS IN PROFESSIONAL INTERCOURSE OF EMPLOYEE OF LAW ENFORCEMENT AUTHORITIES

Article acquaints with psychological characteristics of situational misinformation, which can take place in the course of professional dialogue of the law enforcement officer, and also with the psychological ways of its verification, offered by the author.

*Keywords:* misinformation, verification, professional dialogue.

*Korolchuk V. M.*

#### FOUNDATION OF ORGANIZATIONAL MODEL OF RESEARCH OF PERSONAL STRESS TOLERANCE

The article is devoted to the ground of organization of research of personality stress resistance. Conceptual bases of structurally-functional organization of personality stress resistance are represented.

*Keywords:* stress resistance, personality, organization of research.

*Kosolapov O. M.*

#### A ROLE OF EXTREME TERMS IN OFFICIAL ACTIVITY OF RESCUERS IN NEGATIVE MENTAL CONDITIONS

Article is devoted research of negative mental conditions which arise at workers of rescue divisions of the MOE of Ukraine during performance of professional problems in the conditions of an emergency situation.

Features of development of the basic negative mental conditions and reactions which arise at rescuers in the conditions of an emergency situation are revealed.

It is characterized the most typical conditions and stresses-factors which meet at performance by rescuers of the professional duty more often and lead to occurrence of negative mental conditions.

*Keywords:* a negative mental condition, professional work conditions, stress-factor.

*Kravchenko O. V.*

#### BASIC STRATEGIES OF PROFESSIONAL STRESS ADJUSTING, CORRECTION OF STRESS STATES

The personal strategies of overcoming of professional stress which influences on the employees of OVS during implementation by them the professional duties are considered in the article, above all things,, possibilities of психокорректирующих influences with the purpose of increase of efficiency of activity and grant the first psychological aid that, who it needs.

*Keywords:* stress, stress-factor, extreme conditions, selfcontrol.

*Kuleshov M. M., Popov V. M.*

#### ESTIMATION OF RESULTS OF LEADER ACTIVITY

In the articles the expounded going near the estimation of activity of leader of organ (subdivisions) of MINISTRY of emergency measures of Ukraine on the proper stages of his official career. The criteria of estimation and factors of success of leader are certain.

*Keywords:* estimation, qualities, administrative functions, leader, result, factor, efficiency.

*Kulchitska N. B.*

#### PSYCHOLOGICAL PROVIDING OF YOUNG SOLDIERS IN INTERNAL TROOPS TO THE SPECIAL CONDITIONS OF SERVICE

In a scientific article it is revealed the major trends of the influence of the individual level of emotional and volitional stability of the young soldiers of the Interior Troops on the quality of the tasks in extreme conditions; the peculiarities of personnel psychological training for service in special conditions.

*Keywords:* psychological maintenance, adaptation, timed service, special conditions, psychological training complex.

*Kutsiy O. A.*

#### TYPES OF PSYCHOLOGICAL INFLUENCING IN ACTIVITY OF SPECIALISTS OF RISKY PROFESSIONS

In the article the analysis to efficiency of type's psychological influences is conducted from the specialists of risk-danger professions on persons which got in an extreme situation and show the signs of inadequate behavior. Maintenance of types of psychological influence, their feature, and expedience of application is

exposed in to official-battle to preparation of specialists of risk-danger professions.

*Keywords:* specialist of risk-danger professions, inadequate conduct, psychological influence and these kinds.

*Kufliyevskiy A.S., Bolotskyh M.V.*

#### INDIVIDUAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS WHICH INFLUENCE SUCCESS OF EDUCATIONAL AND OFFICIAL ACTIVITY OF CADETS OF THE UNIVERSITY

In the article dependence of success in training and official activity from personal factors of cadets is studied. It is proved, that it is necessary to improve and make active all complex of personality properties for increase of success of educational and official activity, thereby reaching a harmony in its formation.

*Key words:* educational and official activity, cadets.

*Lamash I. V., Selyukova T. V.*

#### FEATURES OF RESPONSIBILITY STRUCTURE OF EMPLOYEES IN IAD, WHO HAVE OFFICIAL PENALTIES

Authors examine the separate psychological features of employees of OVS, which have official penalties. The features of structure of responsibility of personality and correlation of its harmonious and disharmonious constituents are certain.

*Keywords:* responsibility, harmonious and disharmonious constituents, personality, official penalties, employees of OVS.

*Lefterov V. O.*

#### A THEORY OF PROGRESSIVE TRANSPHYSICAL MANIPULATION IN TRAINING

The article is devoted phenomenology of psychological training and the theoretical analysis of the concept progressive a transmental manipulation which causes objective laws of changes of psychological components of the person in training.

*Keywords:* psychological training, psychological influence, the mechanism of personal changes, progressive transmental manipulation.

*Lebedeva S. Yu.*

#### PSYCHOCORRECTION TRAINING «ANTISTRESS» AS A MEAN OF SUPPORT OF PROFESSIONAL LONGEVITY OF PSYCHOLOGIST OF THE MINISTRY OF EMERGENCIES IN UKRAINE

In the article the before and psihokorrektsiyny training "Antistress" as a means of maintaining professional longevity psychologist MOE of Ukraine after the provision of emergency psychological assistance to the population in the outbreak of an emergency.

*Keywords:* psychologist MOE of Ukraine, an emergency situation, psycho-correction training.

*Litvinova G. A.*

#### SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL TRACKING OF BAVARIA POLICE SERVICE

The article deals with the stages and the present situation of psychological service in the Bavaria police forces, the main directions of psychological support, effuse of psychological training and improving the skills of police staff.

*Keywords:* psychological service, psychological support, psychological training.

*Lim M. I.*

#### PREPARATION FEATURES OF PSYCHOLOGIST OF MINISTRY OF EMERGENCIES TO DEPARTURE IN EMERGENCY SITUATIONS AREA

This article concerns the practical operational experience of psychological service of the Ministry of Emergency Situations of Ukraine during the liquidation of consequences of emergency situations, peculiarities of communication and features of psychologists MOE preparation to departure in the area of extraordinary situation.

*Keywords:* emergency psychological assistance, emergency.

*Magda D. A.*

#### INTERCOMMUNICATION FEATURES OF MOTIVATION OF CHOICE OF RESCUE PROFESSION AND LOKUSU CONTROL OF PERSONALITY AND THEIR INFLUENCE ON DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL DEFORMATION OF MINISTRY OF EMERGENCIES

The problem of the motivation of the choice of the professional activity of the representatives of the Ukrainian Ministry of Emergency Measures is researched in the article. The problem of the professional motivation in modern psychological science is analyzed. The hierarchy of the structure of the motivation of the choice of the professional activity and the meaning of the motives of the motivation structure are researched. The interaction of the predominate motives and the locus-control of a personality of the representatives of the Ukrainian Ministry of Emergency Measures and their influence on development of professional changes of a personality are analyzed.

*Keywords:* a motivation of a professional activity, a locus-control, a professional changes of a personality.

*Mazorenko M. O.*

#### BUSINESS IMAGE IS THE MAIN QUALITY OF SPECIALIST

The relevance between business image and professional roles is a long-term contribution to the professional and personal success. Image is a form of human



life, thanks to which "to people" exhibited strong personal is and business characteristics.

*Keywords:* The image, the image logy, professionally important skills, professional success.

*Maksimenko S. Д., Osedlo V. A.*

#### PSYCHOBIOGRAPHICAL DESCRIPTIONS OF SUBJECT IN MILITARY- PROFESSIONAL ACTIVITY

The article deals with subject military professional activity. Psychobiographic traits of persons with different types of activity self-regulation are revealed empirically. The results of the research expose the features of intercommunication of processes of activity self-regulation and construction of life course.

*Keywords:* subject, military-professional activity, general self-regulation, psychobiographic traits of personality, vital way.

*Maleev D. V.*

#### ESSENCE OF PROFESSIONAL RELIABILITY OF ACTIVITY OF PERSONALITY OF IAD WORKER

The ground of concept, essence and maintenance of professional reliability of law-enforcement activity of employees of organs of internal affairs is given in the article. Basic terms and ways of optimization of forming of professional reliability of law-enforcement activity of personality of employee of organs of internal affairs are specified

*Keywords:* professional reliability, professional activity, to reliability of law-enforcement activity, personality of employee of organs of internal affairs.

*Malkhazov O. R.*

#### SENTINEL INDEXES HEALTH REACTIONS AS INDICATORS OF RELIABILITY of HUMAN FACTOR

The article deals with new approaches of using chronoreflexometric method as an indicator of reliability of the human factor in professional selection for human – device environment field.

*Keywords:* chronoreflexometric, reliability, information processing, latent time, psychical image.

*Marchenko M. V.*

#### DEVELOPMENT OF SYSTEM EXPOSURE PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY IN SUBSECTIONS OF MINISTRY OF EMERGENCIES OF UKRAINE

In the article principles of development of the system of exposure of psychological compatibility are resulted on the basis of personality types of man.

The results of leadthrough of psychological research which was conducted by this system are presented.

*Keywords:* psychological compatibility, type of personality, conflict, multivariable research of personality.

*Marchenko P. P.*

#### RESEARCH OF MOTIVATIONAL SPHERE OF WORKERS OF MINISTRY OF EMERGENCIES OF UKRAINE

The results of research of motivational sphere of workers of MINISTRY of emergency measures of Ukraine are presented in the article.

*Keywords:* motivation, efficiency of activity.

*Miloradova N. E., Popova G. V.*

#### FEATURES OF SELF-REGULATION OF MENTAL CONDITIONS OF OIA WORKERS

We have studied the specific features of self-regulation of psychological states of workers of internal affairs sphere in various life situations. Polar types of control for important events in life been analyzed: external and internal; indexes of negative psychological states which decline the self and professional activity were outlined.

*Keywords:* self-regulation, psychological states, types of self-regulation.

*Nazarov O. O., Bondarenko Ya. G.*

#### FEATURES of PSYCHOLOGICAL READINESS of SPECIALISTS of EXTREME PROFESSIONS TO IMPLEMENTATION of OFFICIAL DUTIES

The article defines the maintenance of the basic structural components of special divisions' psychological experts' readiness at the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The analysis is based on the main psychological determinants that influence efficiency and reliability on performance various degree of complexity professional problems.

It is displayed that the condition of psychological readiness has difficult structure and is expression of set of the intellectual, emotional, motivational and strong-willed parties of person's mentality in their parity with external conditions and the future problems.

Corresponding conclusions and substantiations were made for readiness as mental condition and for readiness display as proof personality characteristic that can be defined depending on activity conditions and expressiveness of its individual psychological components.

*Keywords:* psychological readiness, psychological firmness, readiness condition, activity readiness.

*Titarenko D. S.*

EXISTENTIAL FEARS AND MECHANISMS OF PSYCHOLOGICAL  
DEFENCE OF PERSONALITY

The article refers to the existing situation of existential threat to the individual. Describe a sequential process starting in place mechanisms of psychological defense. Referred to the special group fears are unique to man — the existential fears. Also refers to the personality characteristics of behavioral responses under the influence of factors of the situation of existential threat.

*Keywords:* existential threat, existential fears, psychological defense.

## ЗМІСТ

<i>Авреньєв Б.Е.</i> Проблема формування лідерських якостей керівника ОВС .....	3
<i>Александров Ю.В.</i> Фактори, які визначають психологічну надійність спортивної діяльності.....	10
<i>Балабанова Л.М.</i> Жизнестойкость как фактор эффективности человека в различных ситуациях служебной деятельности.....	18
<i>Белан С. В., Луценко Т. О.</i> Особливості залучення спеціаліста-психолога у кримінальному процесі .....	28
<i>Безродний А. В.</i> Схильність до ризику як особистісна детермінанта небезпечної діяльності.....	37
<i>Білоцерківська Ю. О.</i> Особливості професійної діяльності й аналіз помилкових дій операторів БЦК ТЕС.....	46
<i>Боснюк В. Ф.</i> Інтелект як ресурс поведінки рятувальника в оволодінні собою .....	55
<i>Бочарова С. П., Данилишина С.І.</i> Особливості професійно – психологічної підготовки у системі навчання фахівців екстремальних професій.....	63
<i>Віденєєв І. О., Афанасьєва Н.Є.</i> Особистісні передумови розвитку професійної деформації працівників ОВС .....	69
<i>Волков С. В.</i> Особливості поведінки інспекторів ДПН у фруструючих і конфліктних ситуаціях.....	79
<i>Воронова Ю. В., Гаркавенко Н. В., Ричкова Л. В.</i> Психологічна стійкість дітей і підлітків у важких ситуаціях.....	87
<i>Гонтаренко Л. О.</i> Здатність особистості до диспетчерського виду діяльності в межах МНС України .....	96

*Гостєєва Т. В.*

Проблема довгострокового прогнозу професійної надійності та успішності працівників органів внутрішніх справ України ..... 104

*Губарєва Ю. В.*

Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів..... 113

*Євсюков О. П., Садковий В. П.*

Специфіка особистісних змін, що відбуваються з людьми, які пережили психічну травму..... 121

*Землянська О. В.*

Правові уявлення особистості щодо детермінації злочину ..... 129

*Злотніков А. Л., Приходько Д. П.*

Соціально-психологічні детермінанти, що обумовлюють потребу в підвищенні професійної та функціональної надійності військових фахівців ..... 138

*Іванова Н. Г.*

Психологічні основи підготовки фахівців екстремальних професій..... 148

*Льїна Ю. Ю.*

Вивчення психологічних особливостей управлінського спілкування керівників підрозділів системи МНС України ..... 157

*Казанцева О. О.*

Критичні ситуації у професійній діяльності дизайнера моди..... 165

*Калайтан Н. Л.*

Особливості емоційної сфери лікарів швидкої медичної допомоги з різним рівнем синдрому вигорання ..... 174

*Кокур О. М.*

Зміст та структура психологічної готовності фахівця до екстремальних видів діяльності ..... 182

*Кондратова А. В.*

Аналітичний погляд на проблему професійного самовизначення правоохоронців..... 191

*Костенко М. Л.*

Психологічні характеристики ситуативної дезінформації і психологічні способи її верифікації у професійному спілкуванні співробітника правоохоронних органів..... 199

*Корольчук В. М.*

Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості .....	210
<i>Косолапов О. М.</i>	
Роль екстремальних умов службової діяльності рятувальників у виникненні негативних психічних станів.....	218
<i>Кравченко О. В.</i>	
Основні стратегії регуляції професійного стресу, корекція стресових станів.....	227
<i>Кулешов М. М., Попов В. М.,</i>	
Оцінка результатів діяльності керівника .....	238
<i>Кульчицька Н. Б.</i>	
Психологічне забезпечення молодих солдатів внутрішніх військ до особливих умов несення служби.....	245
<i>Куфлієвський А. С., Болотських М. В.</i>	
Індивідуально-психологічні фактори, які сприяють успішності навчально-службової діяльності курсантів університету .....	254
<i>Куций О. А.. Види психологічного впливу у діяльності спеціалістів ризиконебезпечних професій .....</i>	
	259
<i>Ламаш І. В., Селюкова Т. В.</i>	
Особливості структури відповідальності співробітників ОВС, які мають службові стягнення .....	268
<i>Лефтеров В. О.</i>	
Теорія прогресивної транспсихічної маніпуляції у тренінгу .....	275
<i>Лебедєва С. Ю.</i>	
Психокорекційний тренінг «антистрес» як засіб підтримки професійного довголіття психолога МНС України .....	285
<i>Литвинова Г. А. Система психологического сопровождения службы в полиции Баварии .....</i>	
	294
<i>Лім М.І.</i>	
Особливості підготовки психолога МНС до виїзду в зону надзвичайної ситуації .....	303
<i>Магда В. А.</i>	
<i>Особливості взаємозв'язку мотивації вибору професії рятувальника і локусу контролю особистості та їх вплив на розвиток професійної деформації працівників МНС .....</i>	310

<i>Мазоренко М. О.</i> Діловий імідж – професійно важлива якість спеціаліста .....	319
<i>Максименко С. Д., Осьодло В. І.</i> Психобіографічні характеристики суб'єкта у військово-професійній діяльності .....	327
<i>Малеєв Д. В.</i> Сутність професійної надійності діяльності особистості працівника ОВС.....	342
<i>Малхазов О. Р.</i> Часові показники зорово-моторних реакцій як індикатори надійності людського чинника .....	350
<i>Марченко М. В.</i> Розробка системи виявлення психологічної сумісності в підрозділах МНС України.....	361
<i>Марченко П. П.</i> Дослідження мотиваційної сфери працівників МНС України.....	370
<i>Мілорадова Н. Е., Попова Г. В.</i> Особливості саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ .....	379
<i>Назаров О. О., Бондаренко Я. Г.</i> Особливості психологічної готовності фахівців екстремальних професій до виконання службових обов'язків.....	388
<i>Титаренко Д. С.</i> Екзистенціальні страхи та механізми психологічного захисту особистості.....	397
Annotations to the articles .....	406

*Наукове видання*

**ПРОБЛЕМИ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ ТА КРИЗОВОЇ  
ПСИХОЛОГІЇ**

**Збірник наукових праць  
Випуск 7**

Відповідальний за випуск Л.А. Перелигіна  
Редактор науковий К.В. Хорошилова

Підписано до друку 11.10.10. Формат 60x84 1/16.  
Папір 80 г/м<sup>2</sup>. Друк ризограф. Ум.друк. арк. 26,5  
Тираж прим. Вид.№ 117/10. Зам.№ 480/10  
Відділення редакційно-видавничої діяльності  
Національного університету цивільного захисту України  
61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94



