

5. Гаранян Н. Г. Перфекционизм и психические расстройства (обзор зарубежных эмпирических исследований) / Н. Г. Гаранян // Терапия психических расстройств. – 2006. – № 1. – С. 23–31.
6. Дюркгейм Э. Самоубийство / Э. Дюркгейм – М. : Союз, 1998. – 496 с.
7. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е. П. Ильин – СПб. : Питер, 2011. – 224 с.
8. Исаев Д. С. Психология суицидального поведения. / Д. С. Исаев, К. В. Шерстнев. – Самара : СГУ, 2000. – 72 с.
9. Мясичев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясичев – М. : МО-ДЭК, 2011. – 400 с.
10. Соколова Е. Т. Перфекционизм и когнитивный стиль личности у лиц, имевших попытку суицида / Е. Т. Соколова, П. В. Цыганкова // Вопросы психологии. – 2011. – № 2. – С. 90–100.
11. Хамачек Д. Психодинамика нормального и невротического перфекционизма / Д. Хамачек // Психология человеческого поведения. – 1978. – С. 27–33.

УДК 159.345

Броцило О.Ю., аспірант Донецького національного університету

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СУБ'ЄКТИВНИХ ТА ОБ'ЄКТИВНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС В УМОВАХ ПОСАДОВИХ ЗМІН

У статті здійснено огляд різних аспектів проблеми адаптації фахівців екстремальних видів діяльності. Надано психологічну характеристику процесу посадових змін працівників Державної служби надзвичайних ситуацій України (ДСНС). Наведено результати емпіричного дослідження суб'єктивних та об'єктивних оцінок адаптаційного процесу працівників ДСНС в умовах посадових змін. Здійснено стислий порівняльний аналіз психологічних особливостей адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень.

Ключові слова: суб'єктивні та об'єктивні особливості, адаптація, професійна адаптація, працівники Державної служби надзвичайних ситуацій, посадові зміни.

В статті проведено огляд різних аспектів проблеми адаптації фахівців екстремальних видів діяльності. Приведена психологічна характеристика процесу посадових змін працівників ДСНС. Приведено результати емпіричного дослідження суб'єктивних та об'єктивних оцінок адаптаційного процесу працівників ДСНС в умовах посадових змін. Проведено короткий порівняльний аналіз психологічних особливостей адаптації працівників ДСНС під час посадових переміщень.

Ключевые слова: субъективные и объективные особенности, адаптация, профессиональная адаптация, работники Государственной службы чрезвычайных ситуаций, должностные перемещения.

Постановка проблеми. Останнім часом спостерігається тенденція до зростання вимог до фахівців екстремальних видів діяльності, в тому числі й до працівників Державної служби надзвичайних ситуацій (ДСНС). У значній мірі така тенденція зумовлена збільшенням інтенсивності соціального життя та зростанням надзвичайних ситуацій техногенного характеру. Професійна діяль-

ність у структурі Державної служби надзвичайних ситуацій характеризується специфічним графіком роботи, який передбачає добові чергування, іноді ненормований робочий день, раптові нічні виїзди, пов'язані з ризиком для життя, що зумовлює високу нервово-психічну напруженість працівників та високу стресогенність професійної діяльності в цілому. Організаційна структура ДСНС також має свої особливості, однією з яких є необхідність періодичних переміщень з однієї посади на іншу. Рух службовими сходами створює додаткове навантаження на психофізіологічні та особистісні ресурси працівника ДСНС, що зумовлює психологічну детермінацію перебігу професійної адаптації під час посадових змін. Проблеми у професійній адаптації в умовах посадових переміщень є причиною не тільки загальної професійної некомпетентності, але в багатьох випадках призводить до появи симптомів професійного та емоційного вигорання з вираженими соматичними проблемами. Зважаючи на вищезазначене, представляється важливим докладне вивчення психологічних особливостей професійної адаптації працівників як з позиції суб'єкта переміщення, так і об'єктивно, з позиції експертів для отримання загальної картини адаптаційного процесу в умовах посадових змін та для подальшого використання результатів у системі психологічного забезпечення ДСНС.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Різні аспекти проблеми адаптації фахівців екстремальних видів діяльності, в тому числі в Державній службі надзвичайних ситуацій (ДСНС), ґрунтовно досліджувалися Д.О. Александровим, Є. Грінбергом, В.О. Лефтеровим, О.А. Матеюком, В.С. Медведєвим, С.М. Миронцем, О.Р. Охременко, Є.М. Потапчуком, К. Россом, О.Д. Сафіним, О.В. Тімченком та іншими науковцями [4 – 7; 12 – 14]. Особливості процесу адаптації в екстремальних видах діяльності пов'язані з тим, що ця професійна діяльність сама по собі є значним стресором (Є. Грінберг, О.Р. Охременко), що обумовлено високою соціальною значущістю помилок і складністю сучасних психотехнічних систем [7; 14]. Крім цього, стресовими факторами в таких видах діяльності є ряд виробничих факторів, жорсткий графік роботи та надмірна напруга (О.Р. Охременко) [7].

Питання посадових змін як одна з особливостей професійної діяльності в ДСНС розглядалося Є.С. Жаріковим, А.А. Щеколдіною як окремий феномен [1; 13]. Посадові зміни як процес переміщення співробітника з однієї посади на іншу має чотири етапи, серед яких підготовка, входження в посаду, адаптація до нової посади та стабілізація, а також триває протягом певного часу, протяжність якого також залежить від особливостей перебігу адаптації. При цьому саме адаптація зумовлює перебіг всього процесу переміщення в цілому, що вказує на важливість дослідження адаптаційного феномена працівників ДСНС саме під час посадових змін.

Незважаючи на достатню висвітленість питання адаптації в екстремальних видах діяльності, а також на детальний аналіз феномена посадових змін у професійній діяльності, питання адаптації та її психологічних особливостей саме під час посадових переміщень на сьогодні вивчено недостатньо та потребують ґрунтового дослідження та аналізу.

Метою даної роботи є огляд особливостей адаптаційного процесу працівників ДСНС, які переміщуються на різні посади, та порівняльний аналіз

суб'єктивного та об'єктивного сприйняття процесу адаптації під час посадових змін.

Виклад основного матеріалу. Проблема професійної адаптації як пристосування до умов професійної діяльності, зокрема ознайомлення зі змістом роботи та набуття навичок професійної майстерності, розглядалася в роботах В.І. Лебедєва, В.О. Лефтерова, О.А. Матеюка, С.М. Миронця, Л.Л. Панченка, В.М. Пилипенка, О.В. Тімченка та інших, де було вказано на зв'язок особливостей перебігу професійної адаптації з особливостями конкретної професійної діяльності, в тому числі професійної діяльності у структурі Державної служби надзвичайних ситуацій [3–5; 8; 9; 12]. Особливостями роботи в ДСНС є досить високі вимоги до нервової системи працівника, пов'язані з необхідністю швидкого переключення з монотонної діяльності на ту, що швидко змінюється; зі складністю та відповідальністю за правильність рішень, що приймаються, а також однією з особливостей є певна організаційна ланка, яка передбачає переміщення по службі на рівнозначні та вищі посади [5; 7; 9]. Найбільшою складністю характеризуються механізми переміщення на вищу посаду, до яких відносяться: зміна пасивної установки підлеглого на активну позицію керівника; суміщення взаємодії позицій керівника та колеги одночасно; збільшення ступеня відповідальності, що врешті решт призводить до формування образу «Я на новій посаді» (А.А. Щеколдіна) [13]. Тим не менш переміщення на рівнозначні посади також мають свої труднощі, серед яких необхідність налагоджувати контакти з новим колективом та ризик переоцінення своїх можливостей на новій посаді через схожість функціональних обов'язків.

Таким чином, процес посадових змін висуває високі вимоги до особистісного адаптаційного потенціалу співробітника ДСНС. В нашому дослідженні велике значення мають розбіжності між особливостями адаптаційного процесу працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, та працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади. Ці розбіжності пов'язані з рядом індивідуально-психологічних якостей працівників, а також з їх самооцінкою та прогностичними здібностями. У зв'язку з цим нами було проведено дослідження з метою виявлення суб'єктивних та об'єктивних особливостей професійної адаптації працівників ДСНС під час посадових змін різних напрямків. Ми припустили, що існують певні розбіжності в оцінці процесу професійної адаптації суб'єктом переміщення та об'єктивною оцінкою цього процесу, що впливає на якість перебігу процесу професійної адаптації.

Дослідження суб'єктивного та об'єктивного бачення процесу професійної адаптації в умовах посадових змін проводилося за допомогою анкетування та методу експертних оцінок. Анкета заповнювалася працівниками ДСНС, які на момент обстеження перебували у процесі переміщення на рівнозначні та на вищі посади, з метою подальшого порівняння результатів суб'єктивної оцінки. Анкета містить в собі 19 питань стосовно емоційного стану, професійної компетентності, особливостей спілкування та перспективності працівника на наявній посаді. З 19 питань 2 запитання є відкритими: досліджуваним пропонується у вільній формі відповісти на питання щодо перспективності подальшої роботи у структурі ДСНС та щодо конкретних труднощів, з якими

доводиться стикатися у професійній діяльності. Анкета також містить відомості про вік, рівень освіти, тривалість роботи у структурі ДСНС, посаду та звання. Всі питання були класифіковані за 14 шкалами: продуктивність роботи, організаторські здібності, професійна ерудиція, гнучкість та критичність розуму, відповідальність і обов'язковість, рівень працездатності, ставлення до нової посади, рівень адаптованості, емоційний комфорт, взаємини з учасниками колективу, доброзичливе ставлення до людей, уміння конструктивно вирішувати конфліктні питання та подальша перспективність у структурі ДСНС. Кожний зі шкал відповідають окремі питання та для кожної зі шкал визначено максимальну кількість балів, що характеризує найбільшу вираженість кожної з ознак. У процесі обробки результатів підраховані дані було переведено в систему стенів.

Експертна оцінка була застосована з метою об'єктивної оцінки професійної адаптації працівників ДСНС, які перебувають у процесі посадового переміщення. Методика експертних оцінок рекомендувалася до заповнення колегами, керівниками та підлеглими досліджуваних, які переміщуються на рівнозначні та вищі посади. Основною метою проведення методики експертних оцінок було отримання всебічної оцінки досліджуваних (їх оцінка як управлінців, що мають виконувати керівну функцію; як підлеглих, що мають вправно реагувати на накази, та як співробітників, які мають бути достатньо соціабельними та помірно конформними), які переміщуються на рівнозначні та вищі посади. Методика експертних оцінок містить 5 пунктів, кожний з яких має свої підпункти; в загальній кількості вони складають 20 позицій. Кожному з експертів пропонується оцінити досліджуваного за кожним з 20 показників за 10-бальною шкалою (1 – найменший ступінь вираженості якості; 10 – найбільш виражений ступінь якості). В ході обробки отриманих даних 20 позицій методики експертних оцінок також, як і анкетні дані, було зведено до загальної класифікації, яка містить 14 шкал.

Анкетування та метод експертних оцінок проводилися серед другої (працівники ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади), третьої (працівники ДСНС, які переміщуються на вищі посади) та четвертої (група експертів) груп досліджуваних.

Результати емпіричного дослідження за наведеними методиками дозволили визначити суттєві відмінності між суб'єктивною та об'єктивною оцінками процесу адаптації до нової посади в кожній з груп, а також відмінності в оцінках між самими групами (рис. 1, 2).

На рис. 1 відображено відмінності суб'єктивної та об'єктивної оцінок адаптації в умовах посадових змін у працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади.

Суб'єктивна оцінка особистісно-професійних якостей працівників, що є показниками професійної адаптації в період посадового переміщення, і об'єктивна оцінка цих же показників, яку було дано експертами, мають суттєві розбіжності. Працівники, які переміщуються на рівнозначні посади, схильні до завищення оцінки рівня розвитку гнучкості та критичності розуму, а також до дещо завищеної оцінки продуктивності виконуваної роботи. У зв'язку із цим працівники даної групи певною мірою переоцінюють свою перспективність

внаслідок розвитку на даній посаді, що з боку експертів виглядає не достатньо обґрунтованим. У той же час спостерігається деяке зниження досліджуваними даної групи характеристик процесу адаптації, пов'язаного із установленням міжособистісних контактів, що в остаточному підсумку впливає на занижену оцінку своєї адаптованості до поточної ситуації в цілому. Експерти це бачать інакше й відзначають високий рівень адаптованості до займаної посади на момент дослідження, а також високий емоційний комфорт, що проявляється у стабільності настрою і позитивному загальному емоційному фоні, а також у врівноважених стосунках з працівниками. Проте, беручи до уваги не надто високі прогнози експертів щодо перспективності розвитку працівників даної групи надалі, можна визначити, що одними з вирішальних факторів, які впливають на перспективність, є успішність та ефективність виконуваної роботи, а також відповідальність у процесі її виконання.

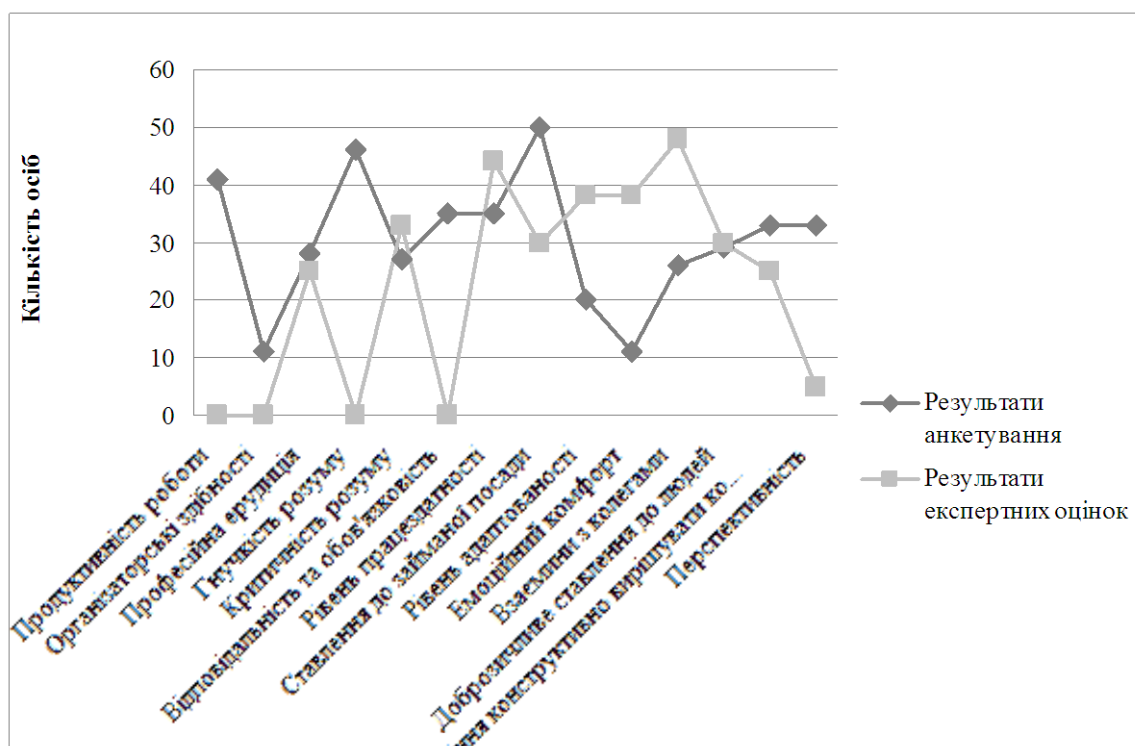


Рисунок 1. Порівняння суб'єктивних і об'єктивних оцінок професійної адаптації працівників ДСНС, що переміщуються на рівнозначні посади.

Розглянемо особливості розбіжностей суб'єктивної й об'єктивної оцінок особистісно-професійних якостей працівників ДСНС та процесу їх професійної адаптації під час переміщень на вищі посади.

На відміну від працівників ДСНС, що переміщуються на рівнозначні посади, об'єктивна та суб'єктивна оцінки працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, характеризуються більшою тенденцією до збігу (рис. 2).

Як самими працівниками, так і експертами приблизно однаково оцінюються показники продуктивності виконуваної роботи, організаторські здібності, професійна ерудиція, емоційний комфорт досліджуваних цієї групи з тен-

денцією до підвищення об'єктивної оцінки. Значно вище експертами оцінюються такі якості як критичність розуму, відповідальність і обов'язковість, рівень працездатності та також рівень адаптованості працівників даної групи, однак нижче оцінюється експертами зацікавлене ставлення працівників, які переміщуються, до нової посади.

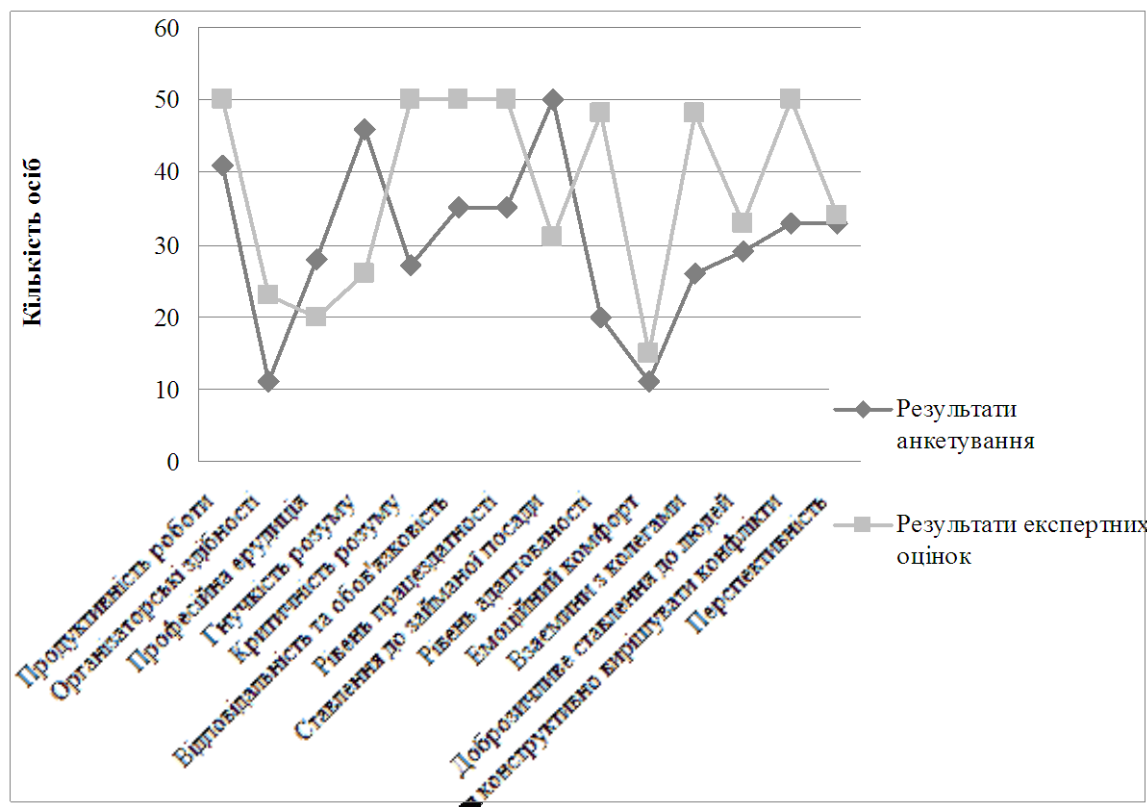


Рисунок 2. Порівняння суб'єктивних і об'єктивних оцінок професійної адаптації працівників ДСНС, що переміщуються на вищі посади.

Виявлені особливості, на наш погляд, можна пояснити тим, що суб'єктивне відчуття недостатньої пристосованості до нових умов роботи у працівників даної групи може виявлятися у розумінні того, що вони є недостатньо відповідальними у виконанні своїх функціональних обов'язків і працюють не так ретельно й напружено, як мали б. Слід також відзначити, що експерти оцінюють вище аспекти міжособистісної взаємодії досліджуваних даної групи. Враховуючи те, що, у зв'язку з переміщенням на вищі посади, для працівників даної групи має бути характерним більш директивне міжособистісне спілкування за типом «начальник – підлеглий», що в ідеалі передбачає певне домінування у спілкуванні, експерти відзначають досить м'який, дружній стиль спілкування у працівників даної групи, спрямований на співробітництво і знаходження компромісу.

Примітним є також той факт, що перспективність працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, оцінюється експертами та самими досліджуваними однаково і має середні показники. Це свідчить про те, що прогнози щодо свого майбутнього в конкретній професійній сфері здійснюються дослі-

джуваними даної групи досить критично, тверезо й об'єктивно, на відміну від їхніх колег, що переміщуються на рівнозначні посади, для яких властиве деяке перебільшення своїх можливостей у майбутньому.

Висновки. В ході теоретико-методологічного аналізу було виявлено, що основними труднощами процесу професійної адаптації у професійній діяльності працівників Державної служби надзвичайних ситуацій є висока нормативність, закритість системи та висока ризиконебезпечність професійної діяльності. Ці фактори набувають ще більшої вираженості у процесі посадових змін, де невизначеність нової ситуації та дефіцит або надлишок інформації створює додаткове навантаження на працівника. Психологічні особливості адаптації працівників ДСНС до умов посадових змін у значній мірі залежать від їх власної оцінки даного процесу та усвідомлення необхідності подальшого розвитку певних якостей. В той же час дуже часто об'єктивна оцінка успішності працівника на новій посаді не співпадає із суб'єктивною, що також є ускладнюючим фактором адаптації.

Порівняльний аналіз суб'єктивного та об'єктивного сприйняття адаптації працівників ДСНС до нових посадових змін виявив наступні особливості. Так, для працівників ДСНС, які переміщуються на рівнозначні посади, є характерною більша вираженість труднощів у професійній адаптації на зовнішньому рівні, у поведінці. Ця група працівників відчуває себе досить комфортно на новій посаді, за виключенням дискомфорту у спілкуванні з новими членами колективу. Для працівників ДСНС, які переміщуються на вищі посади, навпаки, більш характерною є вираженість труднощів професійної адаптації на суб'єктивному рівні, в той час як об'єктивно експерти вказують на достатній рівень адаптації у працівників цієї групи. Цікавою особливістю є також те, що працівники обох груп оцінюють свій рівень адаптованості дуже посередньо, що пов'язано з високим емоційним дискомфортом, який суб'єктивно переживається всіма учасниками посадових змін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Жариков Е. С. Вступающему в должность / Жариков Е. С. – М. : Знание, 1985, – 128 с.
2. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризис профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1992. – Т.13, № 1. – С. 126–130.
3. Лебедев В. И. Этапы психической адаптации в измененных условиях существования / В. И. Лебедев // Вопросы психологии. – 1980. – №4. – С. 50–59.
4. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора псих. наук : спец.19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. О. Лефтеров. – Харків, 2008. – 25 с.
5. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : [монографія] / Володимир Степанович Медведєв. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

6. Миронець С. М. До проблеми психологічної адаптації фахівців зведених рятувальних загонів / С. М. Миронець // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – № 8. – С. 17–24.
7. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дисс. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.09. «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. Р. Охременко. – Київ, 2005. – 28 с.
8. Панченко Л. Л. Адаптация к профессиональной деятельности : [учебное пособие] / Панченко Л. Л. – Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
9. Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації особистості / Н. Пилипенко // Соціальна психологія. – 2008. – № 3. – С. 131–136.
10. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Є. М. Потапчук. – Хмельницький, 2004. – 28 с.
11. Сафін О. Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці: психологічний аспект / О. Д. Сафін // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – № 8. – С. 107–119.
12. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів Внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : автореф. дис...доктора психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / Тімченко О. В. – Харків, 2003. – 35 с.
13. Щеколдина А. А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. А. Щеколдина – О., 2005. – 232с.
14. Hartmann H. Ego psychology and The Problem of adaptation. / H. Hartmann. N.-Y., 1958 // www.questia.com/library/book

УДК 159.9

Ваврик Л.В., старший науковий співробітник, Національна академія Служби безпеки України

ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

У статті проаналізовано діяльність в екстремальних умовах, виокремлено вимоги такої діяльності до особистості фахівця. Крім того, визначено психологічні передумови (психологічну підготовку, професійно важливі якості фахівця, психологічні чинники), які забезпечують успішність діяльності правоохоронця та впливають на його професійний розвиток.

Ключові слова: діяльність в екстремальних умовах, професійно-психологічна підготовка, професійно важливі якості, психологічні чинники, успішність професійної діяльності.

В статье проанализирована деятельность в экстремальных условиях, выделены требования деятельности к личности профессионала. Кроме того, определены психологические предпосылки (психологическая подготовка, профессионально важные качества специалис-