

4. Бадмаев С. А. Психологічна корекція відхилень поведінки / Бадмаев С. А. – М. : Педагогика, 1999. – 346 с.

5. Басиста І. В. Насильство в сім'ї та діяльність органів внутрішніх справ щодо його подолання: навчально-методичний посібник для курсантів вищих навчальних закладів МВС України / А. В. Запорожцев, А. В. Лабунь, Д. Г. Заброта, І. В. Басиста, І. В. Дроздова, В. О. Брижик, О. М. Мусієнко. – Київ : Освіта, 2012. – 71 с.

6. Безпалько О. В. Попередження, виявлення і подолання випадків насильства в сім'ї та жорстокого поводження з дітьми / Т. В. Журавель, Н. М. Корбченко, О. М. Нікітіна, О. Ф. Сафронова. – К. : ТОВ «К.І.С.», 2010. – 167 с.

7. Довгаль І. І. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують корекційні програми для осіб, які вчинили насильство в сім'ї / Г. Ю. Мустафаєв, І. І. Довгаль. – Київ, 2011. – 192 с.

УДК 159.26

Радько О.В., аспірант кафедри загальної психології, НУЦЗУ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФАХІВЦІВ ІНКАСАЦІЇ З РІЗНИМ РІВНЕМ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (ЧАСТИНА II)

У статті здійснено порівняльний аналіз психологічних особливостей фахівців служби інкасації з різним рівнем ефективності професійної діяльності. Було проведено серію психологічного тестування фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з метою виявлення професійно важливих якостей для подальшої розробки прогностичної моделі ефективності їх професійної діяльності.

Ключові слова: діяльність, професійна діяльність, ефективність професійної діяльності, професійно важливі якості.

В статье проведено сравнительный анализ психологических особенностей специалистов службы инкассации с различным уровнем эффективности профессиональной деятельности. Была проведена серия психологического тестирования специалистов службы инкассации ГСО при МВД Украины с целью выявления профессионально важных качеств для дальнейшей разработки прогностической модели эффективности их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: деятельность, профессиональная деятельность, эффективность профессиональной деятельности, профессионально важные качества.

Постановка проблеми. Останнім часом кількість професій, які здійснюються в особливих та екстремальних умовах діяльності стрімко збільшується. Крім того, частішими стають випадки різних стихійних лих і катастроф. Особливі та екстремальні умови професійної діяльності завжди пов'язані з впливом екстремальних факторів або виникненням екстремальних ситуацій, які висувають підвищені вимоги перед людиною та стають причиною зривів і помилок у роботі, несприятливо впливають на продуктивність та надійність професійної діяльності фахівців.

Сьогодні особливої актуальності серед психологічних проблем набуває підвищення ефективності професійної діяльності в особливих і екстремальних умовах, здебільшого увага приділяється більш ретельному професійно психо-

логічному відборі до лав фахівців екстремального профілю діяльності. Від професійної надійності таких фахівців залежить не тільки ефективність діяльності організації в цілому, а і їх життя, а іноді навіть життя інших людей. Тому вивчення професійно важливих якостей фахівців різних напрямів діяльності, особливо професій екстремального профілю, є дуже актуальним та доволі молодим напрямом у психології.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значним внеском у розвиток психології професійної діяльності стали основоположні роботи таких науковців, як Б.Г. Ананьєв, В.О. Бодров, С.О. Дружилов, Г.М. Зараковський, В.П. Зінченко, Є.О. Клімов, О.М. Леонтєв, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадріков та ін. Дослідження у сфері підвищення ефективності професійної діяльності сприяли розвитку теоретико-методологічних положень цього наукового напрямку [1; 2; 4; 5].

Концепція системного підходу до аналізу й оптимізації взаємодії людини й машини сформувалася завдяки Б.Ф. Ломову, який своїми роботами визначив основні напрями досліджень у цій сфері. Системний підхід заснований на реалізації низки принципів положень, а саме: 1) визначення діяльності як специфічної форми активності, як частини макроструктури, як ієрархії систем; 2) істотна відмінність проявів психічного як цілого, властивого суб'єктові; 3) розуміння психічних явищ як багаторівневої та ієрархічної системи; 4) розгляд психічних властивостей із позицій множинності їх стосунків. Ідеї системного підходу отримали свій розвиток у працях О.В. Брушлінського, Є.О. Клімова, В.Д. Шадрікова та інших. Системний підхід реалізується в сукупності з іншими, більш конкретними науковими підходами, такими як діяльністний, особистісний та динамічний [1; 8].

Діяльнісний підхід у дослідженні професійної діяльності розробили С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтєв, Б.Ф. Ломов. Він визначає необхідність встановлення та врахування причинно-наслідкових стосунків на різних рівнях макроструктури трудового процесу, а також вивчає закономірності психічного віддзеркалення наочного світу [3; 4].

Положення про особовий підхід у вивченні професійної діяльності, зокрема динаміки розвитку особи, обґрунтоване в працях К.О. Альбуханової, Б.Г. Ананьєва, К.К. Платонова. Цей підхід реалізує уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності і їх роль у регуляції процесів розвитку особи, її професіоналізації [1; 6].

Динамічний підхід у дослідженнях професіоналізації суб'єкта праці був реалізований в роботі Л.І. Анциферової та орієнтований на дослідження закономірностей постійного руху самої особи в просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм [1].

Мета статті. Провести порівняльний аналіз психологічних особливостей фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності для виявлення їхніх професійно важливих якостей, що впливатимуть на високу ефективність професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Професійна діяльність фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України належить до однієї з найбільш складних у виконанні професій. Складність полягає в тому, що на фа-

хівця служби інкасації постійно чиниться вплив великої кількості негативних факторів, які супроводжують цю діяльність. Тому до особистості таких фахівців висунуто низку особливих вимоги, які повинні враховуватися під час відбору на посади в спеціальні підрозділи служби інкасації ДСО при МВС України.

Таким чином, професійна діяльність інкасатора ставить перед фахівцем низку вимог щодо сформованості та розвиненості в нього певних якостей, серед яких психологічні особливості посідають чільне місце. Усі ці обставини ще раз підкреслюють необхідність розробки професійної надійності кожного фахівця, що у свою чергу обумовлює потребу у всебічному вивченні структури індивідуально-психологічних особливостей інкасаторів.

Вирішення завдань нашої роботи проводилося в ході комплексного дослідження, яке включало психологічне обстеження фахівців батальйону спеціального підрозділу служби інкасації ДСО при МВС України у кількості 89 осіб, а також аналізу особливостей їхньої поведінки й ефективності професійної діяльності. За допомогою розроблених нами критеріїв ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації досліджуваних було розділено на три групи залежно від показників ефективності їхньої професійної діяльності.

Так, у першу групу увійшли фахівці інкасації, які характеризуються високими показниками ефективності професійної діяльності, у кількості 30 осіб віком від 25 до 45 років. Другу групу склали фахівці із середньою ефективністю професійної діяльності загальною кількістю 43 осіб віком від 21 до 48 років. До третьої групи досліджуваних увійшли фахівці з низькими показниками ефективності професійної діяльності та налічувала 16 чоловік віком від 26 до 50 років.

Вивчаючи психологічні особливості фахівців служби інкасації, особливу увагу ми приділили когнітивному компоненту в структурі професійно-важливих якостей, що забезпечують ефективність професійної діяльності. Когнітивний компонент у структурі особистості відповідає за сприйняття, аналіз і швидку переробку інформації та в надзвичайних умовах дає можливість миттєвого прийняття рішень, адекватних ситуації. Тож, когнітивний компонент є однією з важливих структурних одиниць ефективності професійної діяльності фахівців.

За допомогою «Короткого орієнтовного тесту» В. Бузіна та Е. Вандерліка ми здійснили оцінку рівня розвиненості окремих пізнавальних процесів фахівців служби інкасації (див. табл. 1).

Аналіз отриманих результатів встановив, що фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності отримали найнижчі показники практично за всіма характеристиками розвиненості пізнавальних функцій, окрім гнучкості розумових процесів та розподілу концентрації уваги, хоча за інтегральним показником і не було встановлено достовірних розбіжностей. Такі результати є парадоксальними, тому що багато науковців стверджують протилежне. Але ми можемо припустити, що такі показники було отримано тому, що більшість наших досліджуваних не мають вищої освіти, а дехто з них – навіть середньої. На нашу думку, це і вплинуло на низький рівень показників. Крім того, діяльність фахівців інкасації жорстко регламентована наказами та іншими нормативними документами, а їх виконання – один із головних критеріїв ефективності праці. Тому інкасатору й не потрібен високорозвинений інтелект, який асоціюється із самостійністю, креативністю, схильністю до аналізу та узагальнення.

Виходячи з таких результатів, можна стверджувати, що виразність пізнавальної сфери не визначає високий рівень ефективності професійної діяльності фахівців інкасації.

Таблиця 1

Ступінь виразності пізнавальних функцій фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

Показник	Група 1 (M±m)	Група 2 (M±m)	Група 3 (M±m)	t (1-2)	t (2-3)	t (1-3)
Узагальнення та аналіз інформації	8,04±1,03	10,59±2,14	10,64±1,12	1,83	0,39	1,42
Гнучкість розумових процесів	2,55±1,17	2,36±2,19	2,11±1,56	1,86	0,34	2,06*
Просторова уява	1,21±1,16	1,52±1,89	1,77±0,98	1,24	1,06	1,98
Емоційна деструкція	1,52±2,38	1,81±3,24	1,63±2,15	0,79	0,40	0,33
Розподіл та концентрація уваги	1,87±2,75	1,81±2,02	1,62±1,87	1,67	1,39	0,98
Інтегральний показник	14,93±4,62	14,98±3,48	15,81±1,87	0,05	0,91	0,73
Примітка: * $p \leq 0,05$						

Достовірні розбіжності (на рівні $p \leq 0,05$) виявлено лише за показниками гнучкості розумових процесів. Так, фахівці з високим рівнем ефективності професійної діяльності мають вищий за досліджуваних інших груп рівень гнучкості розумових процесів, а це дає змогу стверджувати, що цей показник має значення в структурі особистості фахівця інкасації та є вирішальним у ході виконання фахівцем своїх обов'язків. Отже, під час вивчення ефективності професійної діяльності фахівців служби інкасації ми було встановили, що внесок когнітивного компонента в структуру особистості фахівця інкасації незначний.

Наступним етапом дослідження було визначення провідних мотивів професійної діяльності фахівців, тому що в основі будь-якої діяльності лежить мотиваційна складова. У нашому дослідженні ми вирішили розглянути показники виразності внутрішніх та зовнішніх компонентів мотиваційної сфери, що дає змогу охарактеризувати взаємозв'язки трьох компонентів за допомогою методики «Структура мотивації трудової діяльності», яка була розроблена К. Замфір (табл. 2).

Отримані дані свідчать, що найбільш високі показники рівня всіх представлених мотивів професійної діяльності належать досліджуваним другої групи (що мають середній рівень ефективності професійної діяльності). Але якщо ми розглянемо співвідношення показників мотивів професійної діяльності в самій групі, то найбільша вага припадає на зовнішню негативну мотивацію, що характеризує один із найгірших мотиваційних комплексів (ЗНМ > ВМ > ЗПМ).

Аналіз показників виразності мотиваційних компонентів в групах 1 та 3 також зафіксував негативні мотиваційні комплекси (ЗНМ > ВМ > ЗПМ та ВМ > ЗНМ > ЗПМ). Усе це свідчить про байдуже або навіть негативне ставлення фахівця до виконання своїх професійних обов'язків. На наш погляд, такі

показники групи фахівців інкасації отримали через низку соціально-економічних факторів сучасного становища структури МВС в суспільстві, таких як зниження престижності професії міліціонера, погане матеріальне забезпечення професійної діяльності з одного боку, а з іншого – великі фізичні та психічні навантаження на особистість фахівця інкасації в процесі виконання своїх професійних обов'язків.

Таблиця 2

Показники виразності мотиваційних компонентів у фахівців служби інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (бали)

Мотиви професійної діяльності	Група 1 (M±m)	Група 2 (M ±m)	Група 3 (M ±m)	t (1-2)	t (2-3)	t (1-3)
ВМ	13,23±2,64	13,69±3,11	12,68±3,15	0,66	1,11	0,64
ЗПМ	13,16±1,83	13,68±2,31	12,51±2,80	1,03	1,63	0,95
ЗНМ	13,30±2,97	14,13±2,77	12,58±2,59	1,22	1,94*	0,82

Примітка: ВМ – внутрішня мотивація, ЗПМ – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація; * $p \leq 0,05$

Слід звернути увагу, що показники внутрішньої мотивації в першій групі не набагато вищі від показників третьої групи фахівців, проте достовірних розбіжностей між групами не виявлено. Треба відзначити, що фахівці з вищим рівнем ефективності професійної діяльності більше зацікавлені в роботі, хоча достовірність цих розбіжностей також не підтверджується.

Таким чином, можна зробити висновок, що у всіх трьох групах мотиви професійної діяльності мають негативне співвідношення між провідними мотиваційними спрямованостями, що на наш погляд, відображає сучасне становище соціально-економічного устрою суспільства. Цей факт відмічався також і в бесідах, що проводилися з фахівцями інкасації в ході дослідження. Тобто найефективніші фахівці не зацікавлені у своїй професійній діяльності. Практично у всіх групах найбільші показники припали на зовнішню негативну мотивацію, що на поведінковому рівні свідчить про те, що фахівців примушує виконувати свої обов'язки не відданість справі або моральні спонукання, а страх покарання та негативне оцінювання боку керівництва.

Підбиваючи підсумки визначення провідних мотивів професійної діяльності фахівців інкасації з різним рівнем її ефективності, зазначимо наступне: виразність мотиваційної сфери фахівців не є вирішальною в цьому сенсі. Тобто, мотиваційна сфера, на нашу думку, не входить до професійно важливих якостей фахівця інкасації. Але треба враховувати співвідношення позитивних та негативних мотивуючих впливів, оскільки це є одним з компонентів успішного виконання професійних обов'язків.

Здійснюючи аналіз особистості фахівців, діяльність яких відбувається в особливих умовах, неможливо не зупинитися на такій украй важливій якості як самооцінка особистості, що є базовою якістю індивідуальності. Самооцінка являє собою сукупність знань та уявлень особистості про себе саму, які виражаються в певній числовій прямій, тобто займають рівень у порівнянні себе з

іншими людьми. Від того, наскільки адекватна самооцінка особистості, залежить рівень розвитку особистості, зокрема професійний. Тому вході виявлення психологічних особливостей фахівця інкасації обов'язковим, на наш погляд, має бути розгляд самооцінки.

Більшість науковців (В.Д. Шадріков, В.А. Бодров, Б.А. Смирнов, О.В. Долгополова тощо) стверджують, що завдяки здатності до самооцінювання людина набуває можливості в значній мірі самостійно направляти та контролювати свою діяльність, а також виховувати себе, тобто в одній і тій же ситуації, люди з різною самооцінкою будуть вести себе по-різному. Вивчення самооцінки фахівців спеціальних підрозділів служби інкасації ДСО при МВС України дозволило отримати більш повну картину відносно професійної ідентифікації інкасаторів, їх упевненості в собі та самосприйняття завдяки методиці «Визначення рівня самооцінки» (О. Будассі) [3; 6; 7].

Загальні дані щодо виразності рівнів самооцінки фахівців інкасації залежно від рівня їхньої професійної діяльності наведено в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники виразності рівнів самооцінки фахівців інкасації ДСО при МВС України з різним рівнем ефективності професійної діяльності (%)

Рівні самооцінки	Група 1	Група 2	Група 3	Φ (1-2)	Φ (2-3)	Φ (1-3)
Неадекватно завищений	6,1	12,5	11,4	0,94	0,12	0,61
Адекватно високий	53,9	33,2	17,6	1,77*	1,24	2,53**
Оптимально середній	34,1	30,8	25,3	0,29	0,43	0,62
Адекватно низький	5,9	18,7	34,4	1,69*	1,23	2,46**
Неадекватно занижений	-	4,8	11,3	-	0,83	-
Примітка: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$						

Дослідження виразності рівнів самооцінки встановило, що в групі досліджуваних із високими показниками ефективності професійної діяльності майже 53,9 % продемонстрували адекватно високий рівень самооцінки, 34,1 % виявилися на оптимальному середньому рівні. Натомість неадекватно завищений та адекватно низький рівень самооцінки був у 6,1 % та 5,9 % інкасаторів відповідно. Треба зазначити, що «ефективних» фахівців із неадекватно заниженим рівнем самооцінки виявлено не було.

У досліджуваних другої групи адекватно високу самооцінку мають 33,2 % фахівців, а оптимальний середній рівень – 30,8 %. Також було встановлено, що адекватно низький рівень демонструють 18,7 % досліджуваних. Трохи менший відсоток (12,5 %) було зареєстровано з неадекватно завищеним рівнем самооцінки. І якщо в першій групі фахівців із неадекватно заниженим рівнем самооцінки інкасаторів виявлено не було, то в другій групі їх було вже 4,8%.

Цікавим із боку нашого дослідження є й показники третьої групи фахівців інкасації, які характеризуються низьким рівнем ефективності професійної діяльності.

Так, найбільша питома вага (майже 34,4 %) досліджуваних мала адекватно низький рівень самооцінки, трохи менше інкасаторів продемонстрували оп-

тимальний середній рівень (25,3 %). А ось адекватно високий рівень було діагностовано лише у 17,6 % інкасаторів. Практично однакова кількість фахівців мала неадекватно завищеною та неадекватно заниженою самооцінку (11,4 % та 11,3 % відповідно).

Відзначимо, що достовірність розходжень адекватно завищеної самооцінки між групами досліджуваних не досягла статистичної значущості, хоча показники свідчать про те, що «високоєфективних» інкасаторів із цим рівнем самооцінки набагато менше. Тож було встановлено, що адекватно високий рівень самооцінки достовірно частіше зустрічається у фахівців які мають високі показники ефективності професійної діяльності. Про цей факт свідчить статистична розбіжність на рівні $p \leq 0,05$ між групами 1 та 2 та на рівні $p \leq 0,01$ між групами 1 та 3.

За показниками таблиці 3 важко не помітити, що фахівці з оптимально середньою самооцінкою частіше зустрічаються серед 1 та 2 груп, але рівня значущості ці дані не набувають. Натомість наступні достовірні розходження, які також підтверджують висунуте нами припущення, було зафіксовано стосовно частоти, з якою трапляється адекватно низький рівень самооцінки у фахівців інкасації. Так, найменша кількість найефективніших фахівців інкасації, на відміну від своїх колег з груп 2 та 3, відрізняються низьким рівнем самооцінки. Результати набувають достовірності на рівні $p \leq 0,05$ між 1 та 2 групами, тоді як між 1 та 3 вони вже складають $p \leq 0,01$. Відмітимо, що отримані дані представляють собою логічне продовження першого ряду достовірних розходжень та підтверджують теоретичні дані щодо важливої ролі самооцінки в професійної діяльності особистості.

Завершують низку представлених результатів показники неадекватно заниженої самооцінки, які теж свідчать про те, що зі зниженням показників ефективності професійної діяльності підвищується кількість фахівців інкасації які мають неадекватно занижену самооцінку, проте ці дані не досягають статистичної значущості.

Спираючись на отримані результати, можна припустити, що фахівці з вищими показниками ефективності професійної діяльності почуваються набагато впевненіше за своїх колег, тому що, як правило, мають більший досвід роботи за спеціальністю. Молодші фахівці частіше зустрічаються з низькими показниками ефективності професійної діяльності, тому їм не вистачає впевненості в своїх силах або у них спостерігається надто критичне ставлення до своєї особистості.

Такі результати дають нам право стверджувати, що існує пряма залежність між ефективністю діяльності та рівнем самооцінки. Узагальнюючи наведені дані, можна констатувати, що рівень самооцінки особистості фахівця служби інкасації відіграє важливу роль у його професійному становленні та впливає на рівень ефективності професійної діяльності.

Висновки. Проведене дослідження дозволило виявити своєрідні психологічні особливості фахівців інкасації залежно від їх ефективності професійної діяльності. Надалі, ці психологічні особливості ми зможемо віднести до професійно важливих якостей та розробити прогностичну модель ефективного фахівця інкасації.

Тож ефективні фахівці характеризуються середнім рівнем розвиненості гнучкості розумових процесів, але за іншими показниками когнітивного компонента рівень низький. Треба відмітити, що на сьогоднішній день, фахівців не зацікавлені в своїй професійній діяльності, що на нашу думку, відображає сучасне становище соціально-економічного устрою суспільства. Практично у всіх групах найбільші показники припали на зовнішню негативну мотивацію, що свідчить про те, що фахівців примушує виконувати обов'язки не відданість своїй справі або моральні спонукання, а страх покарання та негативне оцінювання з боку керівництва.

Треба зазначити, що фахівці з вищими показниками ефективності професійної діяльності почуваються набагато впевненіше за своїх колег, тому що, як правило, мають більший досвід роботи за спеціальністю. Про це свідчить пряма залежність між показниками ефективністю професійної діяльності та рівнем самооцінки. Саме рівень самооцінки відіграє важливу роль у професійному становленні фахівців інкасації та впливає на рівень ефективності професійної діяльності.

Отже, ми погоджуємось із більшістю науковців, та підкреслюємо, що для ефективної професійної діяльності в особливих умовах треба ретельну увагу приділяти рівню самооцінки особистості фахівців ризиконебезпечних професій.

Не слід нехтувати і когнітивним компонентом в структурі особистості таких фахівців, тому що саме він відповідає за сприйняття, аналіз і швидку переробку інформації та в надзвичайних умовах дає змогу миттєвого прийняття рішень, адекватних ситуації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности / В. А. Бодров // Психологический журнал – 2008. – Т. 29, №6. – С. 66–74.
2. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / Дружилов С. А. – Новокузнецк : Издательство ИПК, 2002. – 242с.
3. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : [учебное пособие для вузов] / Шадриков В.Д. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А.К. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
5. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2003. – 480с.
6. Бодров В. А. Психология и надежность : человек в системах управления техникой / В. А. Бодров, В. Л. Орлов. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.
7. Смирнов Б. А. Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 292 с.