



різночитання згаданих термінів необхідно запропонувати їх трактування. Отже, *ситуація – це поєднання в конкретному часі й просторі зовнішніх і внутрішніх (об'єктивних і суб'єктивних) чинників тих, які створюють певні умови для здійснення життєдіяльності людини або групи людей. А екстремальні ситуації – це умови, що викликають у людини граничні фізіологічні й психічні напруги, необхідні для здійснення діяльності при максимальному використанні її фізичних і особистісних можливостей.*

Прийнявши положення про те, що спортивна діяльність насичена екстремальними ситуаціями, слід спробувати здійснити класифікацію видів спорту за ступенем їх екстремальності. Такий крок дає можливість враховувати рівень негативного впливу на спортсменів за заняттям різними видами спорту, розробляти програми і практичні рекомендації з психологічної корекції наявних порушень у їх психіці і з профілактики можливих змін.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення літературних джерел показало, що у даний час в Україні є класифікація видів спорту, в якій виділяються олімпійські види (літні (39) і зимові (11)) і ті, які не входять у програму Олімпійських ігор (45). Крім того, виділяють спортивно-технічні й прикладні види спорту (25). Четвертою градацією в цій класифікації є види спорту для особистостей з порушеннями слуху, зору, опорно-рухового апарату, інтелектуального розвитку (35).

У В.Ф. Сопова [4] існує класифікація психічних станів спортсменів. Про необхідність класифікації і систематизації видів спорту указують навіть автори підручників [2]. Існує класифікація видів спорту запропонована Т.Т. Джемгаровим. У її основу покладені два критерії: 1) протиборство супротивників (безпосереднє і опосередковане) і 2) взаємодія партнерів (при спільно взаємозв'язаних, послідовних і індивідуальних діях).

Тобто, узагальнюючим у цій класифікації є психологічний контакт, хоча в одному випадку спостерігається конкуренція, а в іншому – кооперація. На підставі використання цих критеріїв виділено дев'ять груп видів спорту, які, як вважав автор, при відмінностях в біомеханічних, енергетичних і інших характеристиках діяльності мають багато загального у психологічному відношенні.

За загальним позитивним відношенням до даної класифікації слід зазначити, що вона не позбавлена недоліків: по-перше, до неї

увійшли тільки ті види спорту, де є взаємодія спортсменів, тобто, не враховані всі види спорту де спортсмени виступають поодиночки (важка атлетика, багато видів легкої атлетики, гімнастика, стрибова акробатика, всі види стрілянини і багато інших; по-друге, вона заснована на прояві спортсменами схожих психологічних процесів і станів, а не на особливостях дії самого виду спорту, тобто екстремальних ситуацій, що власне найбільш часто зустрічаються в даному виді спортивної діяльності; і по-третє, спільність процесів, що проявляється в різних видах спорту і представляється як схожа внутрішня психічна структура діяльності. Так змагання, наприклад, у гімнаста, стрибуна на лижах з трампліну і у слалому є в діяльності спортсменів у багатьох видах спорту. Так, максимальна концентрація уваги, психічна настройка безпосередньо перед виходом на старт, прийоми самоконтролю за складовими техніки вправ також є в більшості видів спорту.

Тому в данній роботі поставлена **мета**: здійснити класифікацію існуючих видів спорту за ступенем їх екстремальності.

**Виклад основного матеріалу.** Безумовно, спорт надзвичайно багатообразний. Серед 157 видів спорту, які визнані в Україні велике різноманіття змістовних і процесуальних проявів спортивної діяльності, яка детермінується фізичними, технічними, погодними, ситуаційними, психологічними та іншими чинниками. Тому виділити який –то один основоположний критерій або спосіб вимірювання ступеня екстремальності в таких різних видах спортивної діяльності складно. Так, якщо екстремальні чинники, що зустрічаються у спортивній діяльності, розділити за інтенсивністю їх впливу на спортсмена на три групи: малої, середньої і великої інтенсивності, то види спорту можна диференціювати таким чином: до першої групи відноситимуться – бадмінтон, різні види стрілянини, теніс настільний, армспорт, більярдний спорт, городковий спорт, гольф, кеглі, радіоспорт, шашки та шахи; до другої групи – ігрові види спорту, велосипедний спорт (трек, шосе) єдиноборства, зимові і водні види спорту, гімнастика, акробатика, стрибки у воду і на батуті, легка і важка атлетика і до третьої групи – автомобільний, мотоциклетний, дельтапланерний, підводний, гірськолижний і парашутний спорт, а також скелелазіння і альпінізм.

Хоча якщо в основу критеріїв класифікації видів спорту за ступенем їх екстремальності ввести облік фізичних і ситуаційних параметрів, то вийде картина представлена на даній схемі.

**КРИТЕРІЇ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИДІВ СПОРТУ ЗА СТУПЕНЕМ ЇХ ЕКСТРЕМАЛЬНОСТІ**

Фізичні параметри факторів:

1. Величина (сила) дії екстремальних факторів
2. Швидкість дії екстремальних факторів
3. Час (тривалість) дії екстремальних факторів

Ситуаційні параметри факторів

надлишок або  
недолік інформації

4. Ступінь верогідності травматизації
5. Підвищені труднощі: рухові, інтелектуальні, вольові
6. Багато невідомих ситуацій
7. Обмежений час на відповідні дії

8. Несподіванна поява екстремальної ситуації
9. Неможливість контролю, некерованість ситуацією.
10. Дискомфортні погодні умови.
11. Загроза здоров'ю та життю (високий ступінь ризику)

1-3 фактори, які проявляються в кожному виді спорту  
4-7 фактори, які проявляються в ігрових видах спорту, в єдиноборствах, зимових та водних видах спорту, у велосипедному спорті, акробатіці, гімнастичі  
8-11 фактори, які проявляються в автомобільному, мотоциклетному, дельтопланерному, підводному, гірськолижному видах спорту, а також у скелелазіння і альпінізма

**Рис.1 – Схема взаємодії факторів, які впливають на ступінь екстремальності спортивної діяльності**

Виходячи із запропонованої схеми можна бачити, що фізичні параметри чинників, безумовно, впливають на ступінь екстремальності спортивної діяльності і проявляються у будь-якому виді спорту. Точно так і такий параметр як надлишок або недолік інформації створює певну екстремальну ситуацію і може бути характерним у всіх видах спорту.

В той же час ситуаційні чинники служать основним критерієм в класифікації видів спорту за ступенем екстремальності. При цьому

необхідно врахувати, що вона, природно, розрізняється в різних видах спорту, хоча ситуаційні параметри 4-7 чинників ймовірно повинні у меншій мірі впливати на спортсменів, ніж група чинників від 8 до 11. Іншими словами, спортсмени, що займаються видами спорту, де їх діяльність здійснюється під впливом 8-11 чинників (особливо таких як некерованість ситуацією або підвищений ступінь ризику) витримують значно сильніші екстремальні дії, ніж у видах спорту, що знаходяться під впливом 4-7 ситуаційних чинників.

Більш того, спортсмени, що займаються видами спорту в яких виявляються вплив 8-11 чинників переживають вплив і 4-7 чинників. Це означає, що ступінь екстремальності їх спортивної діяльності значно вищий.

Разом з тим ця класифікація побудована на обліку впливу тільки зовнішніх (об'єктивних) чинників. Проте, як відомо, один і той же стресогенний чинник у одного спортсмена викличе невелике хвилювання і підвищення активності, у іншого посилення тривожності і порушення координації і чіткості рухів, а у третього стан, напівнеприємності. Це означає, що ступінь екстремальності не є абсолютною – вона ймовірна, а дії зовнішніх (фізичних і ситуаційних) параметрів обов'язково заломлюються через внутрішні (психічні) параметри. А це індивідуально – психологічні якості й властивості особистості залежні не тільки від спадкових даних, досвіду, спортивної кваліфікації і умов виховання і соціалізації, але й (що надзвичайно важливо для спортсменів) від рівня їх психологічної підготовленості.

Саме цьому, остання (психологічна підготовка) вкрай необхідна спортсменам, що займаються будь-яким видом спорту – це по-перше; по-друге, вона повинна здійснюватися з обов'язковим обліком індивідуальних особливостей особистості спортсмена; і, по-третє, вона повинна бути приурочена не тільки до специфіки спортивної діяльності, але і до формування у нього психологічної стійкості до дії екстремальних ситуацій. А для цього необхідний облік ступеня їх впливу на особистість спортсмена, подальша розробка критеріїв класифікації видів спорту під цією точкою зору і впровадження в практику спорту.

**Висновок.** Здійснена спроба класифікації видів спорту за ступенем екстремальності. Виділені і диференційовані фізичні й ситуаційні параметри чинників, які впливають на спортсменів.

Показано, що фізичні параметри екстремальності характерні для всіх видів спорту, а ситуаційні мають різний ступінь дії, облік

яких дозволив класифікувати існуючі види спорту. Використання запропонованої класифікації дозволить здійснювати психологічну підготовку спортсменів з урахуванням ступеня екстремальності виду спорту, яким вони займаються.

Надалі необхідно розробляти критерії оцінки видів спорту з позиції їх екстремальності й розробки для спортсменів практичних рекомендацій націлених на зниження негативного впливу на їх психіку спортивної діяльності, яка здійснюється в екстремальних умовах.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Гиссен Л.Д. Время стрессов: Монография.- М.: ФиС, 1990 – 275 с.
2. Мельников В.М.(ред). Психология: Учебник для институтов физкультуры.- М.: ФиС, 1987 – 367 с.
3. Родионов А.В. Психофизическая тренировка: Монография.- М.: ТиП., 1995 – 308 с.
4. Сопов В.Ф. Психические состояния в напряженной профессиональной деятельности: Монография. - М.: Трикта, 2005 – 128 с.
5. Сурков Е.Н. Психомоторика спортсмена: Монография. - М.: ФиС, 1984 – 296 с.

### **УДК 159**

***Сапожнікова К.В.,** психолог батальйону патрульної служби при УМВС України в Чернівецькій області*

### **ФОРМУВАННЯ У СПІВРОБІТНИКІВ МІЛЦІЇ СТІЙКОГО СТАНУ ДО ЗОВНІШНІХ ВПЛИВІВ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ СИТУАЦІЯХ**

Служба і дії співробітників ОВС здійснюються, як правило, в екстремальних, конфліктних і складних умовах, за високої напруги, при нервових та психічних навантаженнях і перевантаженнях, що при невідповідності співробітника до них негативно відбивається на успіху, служить причиною промахів і помилок, що мають часом і фатальні наслідки в екстремальних умовах. Слабка професійно-психологічна підготовка виступала і виступає хронічною хворобливою вадою професійної майстерності і діяльності певної частини особового складу ОВС.

*Ключові слова:* співробітники органів внутрішніх справ, екстремальні умови, досягнення успіху, необхідні якості, стійке сприйняття небезпеки, професійно-психологічна підготовка.

**Постановка проблеми.** Задача формування готовності у співробітників органів внутрішніх справ до діяльності в особливих (тобто екстремальних і досить тривалих) умовах займає останнім часом усе більш значне місце серед інших задач у роботі з особовим складом. Підкреслимо, що мова йде, насамперед, про фізичну, моральну і психологічну готовність співробітників. Зародження нового інституту в системі ОВС - практичних психологів, здавалося б, автоматично вирішує питання про приналежність і відповідальність за рішення цієї непростой задачі. Однак це не зовсім так.

Формування певного виду готовності до чогось відбувається не тільки під впливом, наприклад, розвитку необхідних фізичних якостей (сили, витривалості, спритності), навчання, якщо мається на увазі психологічна готовність, або виховання, якщо ми говоримо про моральну готовність, але під впливом інших численних факторів, що, як правило, не завжди укладаються тільки в рамки роботи з психологічного забезпечення.

З усього цього випливає, що задача формування готовності у співробітників органів внутрішніх справ до діяльності в особливих умовах є не тільки і не стільки прерогативою психологічної служби, скільки найважливішим напрямком роботи з особовим складом представників різних служб.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Складність психологічних станів людини і формування необхідних якостей, якими повинен бути наділений співробітник для роботи в екстремальних умовах, поки що вивчена недостатньо. Як свідчить психолог М.І. Наєнко, серед актуальних проблем сучасної психології проблема психічних станів людини у складних, екстремальних умовах займає одне з провідних місць [1]. Цих питань торкається і М.С. Грінберг, підкреслюючи їх важливість. Даній темі приділяють увагу також такі вчені, як: В.А. Абчук, А.Ф. Возний, Г.І. Іванін, І.П. Козаченко, А.І. Омельченко, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко [2].

**Виклад основного матеріалу.** У практиці оперативної роботи співробітників МВС мають місце часті, якщо не повсякденні впливи екстремальних процесів. Найчастіше результат екстремальної ситуації

залежить від того, наскільки співробітник здатний стійко сприймати небезпеку і поряд з цим сам уміло використовує тактичні прийоми впливу. Буває, що співробітник, що має добрі фізичні данні, через слабку психологічну мобільність не здатний вирішити рухову задачу, навіть незважаючи на вчасно вжити заходи. Зрив задуманого може встатися ще на початку критичної ситуації або в період її прояву [3].

Які якості повинен мати співробітник для досягнення успіху в ситуаціях, наприклад, у таких, як зустріч з небезпечним супротивником, затримка організованої злочинної групи? Насамперед: комунікабельність або здатність встановлювати контакти, тобто здатність впливати психологічно на злочинця; зосередженість і уважність до всього, що його оточує; сміливість і оперативність у прийнятті рішень; професіоналізм, тобто наявність спеціальних знань і практичного досвіду, а також високий рівень підготовленості для знешкодження злочинця фізичним способом; здатність творчо вирішувати проблеми.

Щоб сформувати у співробітників зазначені якості, потрібен тривалий процес навчання, здатний розвинути і з'єднати їхні окремі складові компоненти. До таких компонентів можна віднести: розвиток творчих здібностей, уяви, швидке схоплювання ситуації, уміння правильно приймати рішення, а також контролювати стан і функції організму, оцінювати рухові здібності, уміння колективно діяти, видавати цільову установку, регулювати емоції і напругу, розвиток зосередженості, сприйняття, оперативного мислення; комплекс засобів (вправ), що формують психомоторну діяльність; розвиток рухової чутливості, вольових якостей, сили, спритності. Не кожна людина повною мірою володіє цими необхідними компонентами; якщо вони і є вираженими, то в різній мірі. Будь-які вроджені якості вимагають свого розвитку, у тому числі і за допомогою спеціального навчання [4]. Навчання необхідно проводити диференційовано, послідовно й у той же час комплексно.

Рекомендується розвивати у співробітників наступні чотирнадцять компонентів інтелектуальних, рухових і психомоторних якостей.

Розвиток творчих здібностей у рішенні проблем. Це один з найбільш важливих компонентів. Співробітник, позбавлений здатності творчо вирішувати проблеми, що стосуються затримки і знешкодження злочинця, у кращому випадку може добре виконувати команди у критичних ситуаціях, але він не здатний нестандартно приймати рішення і впливати на ситуацію і злочинця.

Можливість розвивати творчі здібності є обмеженою. Для їх розвитку процес навчання необхідно насичувати різними ускладнюючими умовностями, ставити перед співробітником, що займається, таку мету, рішення якої можливе лише за допомогою творчого підходу. Систему навчання слід організовувати за принципом "від навички до творчості".

Процес розвитку творчих здібностей можна проводити в іншому порядку, тобто в період проведення спеціальних ігор, наприклад, необхідно створювати якомога більшу кількість непередбачуваних ситуацій і дій. Виконувати це бажано за умови, що співробітники володіють відмінними навичками до протидій, але тільки у звичній обстановці, коли ніби усі варіанти уже випробувані і все вже відоме і знайоме. Тому перед однією групою співробітників, що навчаються, ставиться мета створити незнайому екстремальну ситуацію, перед іншими - виконати тактичний прийом або дію новим ефективним способом.

Розвиток уяви. Вважається важливим, щоб співробітник вмів сприймати цілісність ситуації і конкретність дій у ній. Одні співробітники можуть охоплювати всю ситуацію і діяти від "окремого до загального", тобто врахувавши обстановку, погрозу, протидію, що чинить супротивник, засоби і способи пересування, наявність "мертвих зон" (у випадках із озброєним злочинцем) і т.п. Інші, навпаки, діють від "загального до окремого", тобто, зафіксувавши погрозу, співробітник прагне відреагувати на неї, ніби нехтуючи її спрямованістю, мотивацією, можливим розвитком обстановки і т.п. Треті, що є найбільш продуктивним, користуються як тим, так і іншим способом побудови цілісної картини події, збагачуючи свою систему дій і окремих рухів. Усі ці нюанси уяви потрібно враховувати і розвивати.

Відсутність у співробітника здатності до творчого відтворення майбутніх дій знижує ефективність проведення операцій. Розвинута уява дозволяє йому здійснити відповідно до умов, що змінились, необхідні перебудовування в рухах, відшукати в собі резерви для реалізації свого динамічного потенціалу. Точно відомо, що уявне відтворення і багаторазове повторення в розумі яких-небудь рухів (наприклад, стрибка у висоту) практично приносить ту ж користь, що і здійснення самої дії.

Уміння прийняти правильне рішення. Усякий процес ухвалення рішення припускає наявність наступних факторів:

- керовані риси ситуації (перемінні), тобто ситуації, в яких співробітник може керувати діями для вирішення виниклої проблеми. Рівень його підготовленості дозволяє укластися в тимчасові і просторові характеристики, впливати тактично (психологічно) на інший об'єкт з урахуванням його слабо виражених схильностей і здібностей;

- вибір в ухваленні рішення, тобто процес пошуку ліній поводження за рахунок наявних керованих перемінних. Повинно існувати не менше двох можливих ліній поводження:

- некеровані риси ситуації (перемінні), тобто ситуації, в яких співробітник не в змозі впливати на об'єкт. Йому не відомі здібності іншого, якими діями і яким поводженням він буде відрізнятися. У цьому випадку необхідно знати про приблизну наявність кількісних і якісних некерованих характеристик ситуації, у якій пропорції вони знаходяться стосовно керованих характеристик (перемінних);

- наявність внутрішніх і зовнішніх обмежень, що впливають на значення керованих і некерованих рис ситуації. Внутрішні: в якій мірі у виниклій ситуації виявляється психологічна напруженість у співробітника і злочинця, що впливає на весь інший процес рухової поведінки. За допомогою зовнішніх обмежень можна послабити або зробити більш керованими "некеровані риси процесу";

- можливі наслідки, що залежать як від вибору і прийняття рішень, так і від наявності в ситуації некерованих рис у момент їх прояву.

Успіх залежить від того, наскільки вміло співробітник розраховує задане співвідношення між керованими і некерованими компонентами процесу. У випадку проблемної ситуації особа, що приймає рішення, спочатку повинна скласти уявлення про проблему, а потім уже спробувати знайти рішення цієї "змодельованої" проблеми. Якщо модель проблеми і зроблені відповідно до неї розрахунки виявляються невірними, то рішення може не дати бажаних результатів, приведе до негативного результату. Фактори, що формують процес ухвалення рішення, можуть виявлятися в різних умовах.

Розвиток уваги, сприйняття, зосередженості. Складність умілого поводження у критичній ситуації (особливо, коли вона зненацька і хаотично змінюється) ускладнюється тим, що співробітникові доводиться постійно тримати під контролем власні дії з ліквідації конкретної небезпеки та все поле небезпечно прогресуючої події. У сприйнятті цих сигналів велику роль відіграють такі якості, як увага і зосередженість.

Деякі фахівці припускають, що зростання напруженості "звужує" увагу. При цьому спочатку відкидаються менш значущі та "баластові" сигнали, що підвищує ефективність діяльності. Подальше звуження уваги веде до втрати значущих сигналів і до зниження ефективності і результативної діяльності.

Якими б не були від природи психологічні якості - увага, зосередженість, сприйняття, - їх варто постійно розвивати. Удосконалення зазначених якостей необхідно проводити зі спеціальною прикладною спрямованістю. На практичних заняттях слід концентрувати зусилля на наступних компонентах: на ступені зосередженості уваги на об'єкті і кількості об'єктів, що можуть бути охоплені увагою одночасно; переключенні, навмисному перенесенні уваги з одного об'єкта на інший; на розподілі - можливості утримувати у сфері уваги одночасно кілька об'єктів; на стійкості тривалого зосередження, швидкості сприйняття.

Регуляція емоцій і напруги. Стан напруженості у співробітників з'являється з того моменту, коли прийняте рішення брати участь у конкретній ситуації.

В міру наближення часу участі в майбутній події спостерігається підвищення емоційного фону, психічної напруженості.

Процес емоційної регуляції передбачає систематизацію і розвиток знань про екстремальні ситуації, про структуру можливих дій, про способи їхнього виконання, контролю й оцінки.

Пом'якшити стан напруженості, додати впевненості, психологічно настроїти співробітників - це значить забезпечити успіх майбутньої операції. Цьому будуть сприяти наступні фактори:

- надана необхідна, досить об'єктивна інформація про умови майбутньої операції і характерні особливості майбутніх супротивників;
- уточнена інформація про підготовленість і потенційні можливості співробітника, даний прогноз співвідношення сил;
- сформована цілісність цілей, що повинні бути досягнуті під час проведення операції;
- запрограмовані і змодельовані умови обстановки і ситуації.

Щоб підвищити рівень емоційного стану співробітників і одночасно з цим трохи зрівноважити, збалансувати їхню психіку, необхідно перед виконанням завдання вводити такі елементи дій, які б відволікали думки від основної події або сприяли створенню "тонізуючого пориву".

Уміння керувати несприятливим емоційним станом, витримувати тривале концентроване збудження в екстремальній обстановці сприяє забезпеченню високого рівня оперативності у прийнятті рішень.

Формування цільової настанови. Велике значення для досягнення психічної рівноваги може мати своєчасна інформація про події, що відбуваються з усіма конкретними деталями. Особливо важливий зв'язок процесу вибору цільової рухової установки з емоційними складовими в умовах, коли відсутня інформація про злочинця.

У подібних умовах у багатьох співробітників процес цільової настанови увесь час супроводжується експресивними реакціями - напруженими пошуковими варіантами дії. Найчастіше інформація такого роду виявляється невизначеною, оскільки у кращому випадку надає загальне уявлення про супротивника. Його психічні, фізичні, інтелектуальні і тактичні особливості залишаються невідомими. Видача точного прогнозу поведінки супротивника впливає на характеристику вибору мети і має не тільки "випереджальний" тимчасовий ефект, але й усуває почуття невизначеності.

Регуляції психомоторних процесів сприяє заздалегідь поставлена перед співробітниками мета. Разом з цим поставлена мета повинна бути дещо складнішою за реальну. Це дозволить підключати у процесі навчання додаткові резерви організму і психіки. Виникає мовби спосіб дії, що забезпечує успішний результат у досягненні мети, незважаючи на наявні перешкоди.

Оцінка рухових здібностей. Зазвичай успішне досягнення цільових настанов у ситуації, що склалася, визначають не тільки вироблені на заняттях якості, але і наявність у співробітників вроджених здібностей. Однак здібності визначаються генетичним не тільки кодом. Вони складаються впродовж життя у процесі їхнього розвитку. Важливою стає сама можливість їхнього формування, шлях удосконалювання і розвитку в потрібному напрямку. Потім співробітник, набувши знань і виробивши арсенал спеціальної техніки і тактики на фоні розвинутих здібностей, надалі може виконувати задачі з більшим ефектом.

Здібності виявляються і формуються тоді, коли ставляться цілі їх формування і спеціально організуються тренування.

Розвиток рухової чутливості. У будь-якій критичній ситуації успіх двобою залежить від точності відтворених рухів. Точність

окоміру у визначенні дистанції, у часі просування (свого або порушника), у визначенні найкоротшого шляху застосування фізичних зусиль у момент подолання перешкод, захоплень, ударів і т.п. дозволяє співробітникові правильно робити розрахунки, а виходить, з більшою точністю регулювати не тільки рухи, але і самі ситуації. "Чуттєвий зміст", що закладений в людині від природи, найчастіше відображає здібності і розвиток його ситуації. Поряд з цим він вимагає постійного розвитку.

У регуляції положення тіла у просторі вирішальну роль відіграє чутливість. Чутливість, від природи підкріплена відпрацьованою спеціальною технікою, збільшує на багато разів активність м'язової дії. У складних критичних ситуаціях, коли співробітник обрав шлях і спосіб дій, задумане може не здійснитися через те, що в нього не вистачило тонкості в рухах або волі руху, є неправильними напрямом і застосування зусиль співробітника, супротивника і т.п.

Розвиток вольових якостей. Вольові якості є першорядними для вирішення складних проблем протягом усієї службової діяльності. Наявність волі супроводжується комплексом якостей: ініціативністю, сугестивністю, розважливістю, витримкою, самовладанням.

Буває так, що добре підготовлений співробітник при зустрічі з двома злочинцями або зі злочинцем, озброєним ножом, часто губиться, не може зібратися, хоча у фізичному відношенні має перевагу.

Рівень розвитку вольових якостей співробітника можна бачити при проведенні спеціальних вправ. З їхньою допомогою можна не тільки виявляти, але і виховувати, розвивати дані якості.

Розвиток сили і спритності. Упевненість співробітника в бойовій обстановці підвищується, якщо він уміло регулює свої зусилля зі спритністю. Ефективність рухових процесів залежить від того, наскільки розвинуті сила і спритність. Органи людського тіла мають безліч ступенів свободи. Ще у стародавні часи люди зрозуміли, що головний недолік м'язової системи – її повільні дії. У результаті було відкрито аналогію: м'яз – це пружний елемент. Пружний елемент може нагромаджувати у вигині, стиску, скручуванні енергію повільно, а розряджати її миттєво - вибухом. Пружні властивості м'яза самі по собі не збільшують енергії, а тільки дозволяють ефективно її використовувати в потрібний момент.

Спритність починається з усвідомлення образу ситуації й образу розв'язуваної задачі, в якій починається шлях складної рухової

задачі. Спритні рухи сприяють виконанню складної рухової задачі раціонально й ощадливо, а виходить, істотно скорочують час виконання всієї дії. Спритний співробітник вдало підстроюється своїми рухами під ситуацію або дії, що змінюються [4].

Сумісність співробітників при виконанні групових завдань.

Важливою ланкою в системі взаємодії між керівником групи і співробітниками в період виконання бойової задачі є психологічна установка. Вона сприяє мобілізації на успішне виконання роботи. Установка сприймається краще, коли між співробітниками і керівником існує тісний контакт у спілкуванні, у колективному обговоренні завдання. Рівень спілкування і взаєморозуміння залежать від рівня свідомості всіх тих, хто бере участь у виконанні завдання.

Важливим є і процес формування спеціальних підрозділів, коли співробітники підбираються за психологічною і функціональною сумісністю [3].

Оцінка рівня психомоторних можливостей за допомогою вправ.

Навчання діям в екстремальній ситуації відрізняється й ускладнюється тим, що їх не можна точно спроеціювати на життєву реальність.

Реалізація задуманих тактичних прийомів в екстремальній ситуації нерозривно пов'язана з розмаїтістю рухових дій. При цьому дії звичайно носять напружений характер. На одному високому рівні психіки і свідомості вирішити поставлену задачу не завжди представляється можливим. Необхідні вольові якості, швидкість, витривалість, сила. Зазначені якості повинні підкріплюватися рівнем рухової здатності. Розкрити наявні потенційні здібності співробітників і разом з цим сформулювати у них стійкий психомоторний механізм до умов екстремальної обстановки можна за допомогою спеціальних вправ – тестів на емоційно-рухову реакцію. Психологічні тести практикуються при прийомі на службу до правоохоронних органів. Однак їхнє призначення має специфічну спрямованість і не пов'язане з визначенням рівня здібностей у подоланні небезпеки, хворобливості рухових реакцій і т.п. У зв'язку з цим доцільним буде ввести у практику принцип відбору осіб для служби в органах внутрішніх справ за допомогою спеціально організованих вправ-тестів. Ці тести можна використовувати і для формування спеціальних якостей у співробітників правоохоронних органів.

Розвиток оперативного мислення. Здатність оперативно приймати рішення в умовах, коли рухова діяльність віднімає багато сил,

впливає на якість виконуваних завдань. Висока динаміка з паралельним тактичним осмисленням усієї ситуації вважається найвищим критерієм в оцінці підготовленості співробітників. У рішенні теоретичних і практичних задач виявляється і темперамент співробітника. Динамічні властивості особистості складають особливості темпераменту. Ці особливості позначаються на процесі вирішення рухових задач.

Навчання співробітників тактичній руховій поведінці можна здійснювати за допомогою теоретичного практикуму ще до того, як приступати до відпрацювання моделей безпосередньо в динаміці. Це дозволить підвищити у співробітників, яких навчають, концентрацію і переключення уваги. Засобом такої підготовки можуть служити різні ігри. Наприклад, гра "Злочинець у лабіринті" [4].

**Висновки.** В екстремальній ситуації співробітникам доводиться вирішувати двоєдину задачу – виконувати професійного обов'язку (досягнення успіху проведеної операції) і забезпечувати особисту безпеку (а також безпеку колег або підлеглих). У досягненні даних цілей безпосередню роль відіграє підготовленість співробітників, і не тільки фізична, але і психологічна.

Основною метою професійно-психологічної підготовки до діяльності в екстремальних умовах як особливого розділу службової підготовки є формування і підвищення професійно-психологічної підготовленості, що забезпечує успішне подолання психологічних труднощів при вирішенні професійних задач.

Для вирішення задач професійно-психологічної підготовки до дій в екстремальних умовах вирішальне значення мають: вдумливий підбір грамотних і думаючих керівників занять, організація і методика занять, їхній професійно-практичний характер, ретельна підготовка і забезпечення занять, використання накопиченого в ОВС досвіду проведення професійно-психологічної підготовки і його творче перетворення, у зв'язку зі специфікою складу груп співробітників, яких навчають, та їх діяльності, орієнтування на повне використання рекомендацій психологічної науки.

## **ЛІТЕРАТУРА**

1. Долгий О.А., Задояний М.Т., Крошко В.П. та інш. Професійний ризик в діяльності працівників податкової міліції: Навчальний посібник / За заг. ред. Спиридонова О.О. – К.: Атіка-Н, 2002.-320с.

2. Забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків: Науково - практичні рекомендації / Г.О. Юхновець, В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко та інш.; під ред. М.І. Андруфієва, Я.Ю. Кондратьєва. – К.: НАВСУ, 1999. – 72с.

3. Тимченко А.В., Христенко В.Е. Прикладная психология в практике правоохранительной деятельности (в схемах и таблицах): Учебное пособие. – Х.: ООО «Одиссей». – 2004. – 448с.

4. Плиско В.И. Формирование устойчивого психомоторного состояния к внешним проявлениям опасности. – К.: РИО МВД Украины, 1991. -128с.

## **УДК 159.95**

*Сергієнко Н.П., к. психол. н., доцент кафедри загальної психології УЦЗУ*

### **ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ**

У своєму дослідженні ми виходили з припущення, що стилі поведінки в конфліктних ситуаціях у юнаків і дівчат різні і залежать від особистісних особливостей.

*Ключові слова:* поведінка в конфліктній ситуації, особистісні особливості, гендер.

**Постановка проблеми.** Сьогодні нікому не треба доводити, що проблематика, пов'язана з вивченням конфліктів, має право на існування. До проблем виникнення й ефективного вирішення конфліктів, проведення переговорів і пошуку згоди виявляють величезну зацікавленість не тільки професійні психологи і соціологи, але і політики, керівники, педагоги, соціальні працівники, словом всі ті, хто у своїй практичній діяльності пов'язаний з проблемами взаємодії людей. На жаль, цей все зростаючий інтерес поза мало пов'язаний і із зростанням напруженості в різних сферах соціальної взаємодії і з гострою потребою і різних суспільних структур, і окремих людей у практичній допомозі у вирішенні конфліктів. Проблема конфліктів відбувається через різні сфери психологічного знання.

Конфлікт як повсякденний фактор життя, захоплює у свій колорит всі без винятку його сторони. Практично кожна людина хоч би раз в житті попадає в конфліктну ситуацію.

Конфлікти одночасно є схожими та несхожими. Схожими вони перш за все реакціями на них (неприємні асоціації, емоції, переживання). Конфлікт як процес зіткнення двох сторін свідчить про психологічну природу його прояву, виникнення ж конфлікту на рівні міжособистісних або групових відносин розглядається з позиції його соціальної природи. Із цього витікає, що проблема конфлікту та його вирішення представляє інтерес як для розуміння поведінки однієї людини, так і для забезпечення ефективного управління конфліктом на будь-якому соціальному рівні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній психології дослідженням конфліктів займалися Анцупов А.Я., Ващенко І.В., Льовкович В.П., Бандурка О.М., Гиренко С.П., Єршова А.А., Грішин Н.В. У зарубіжній психології дослідженням конфлікту займалися Ліксон Ч., Меськін М.Х., Ніренберг Дж.

Вирішення тієї або іншої проблеми досить часто приводить до виникнення суперечностей між сторонами, що беруть в ній участь. Проте далеко не кожне неспівпадіння інтересів, поглядів, думок є конфліктом.

Конфлікт став домінуючим осередком суспільних відносин. Він наявний як в явних, так і в латентних формах. Основне питання полягає в тому, щоб навчитися жити з конфліктом, усвідомлюючи в його стимулюючу дію в тих випадках, коли він розвивається в певних рамках, і усвідомлюючи його руйнівний характер, коли він переростає ці рамки.

Ми стикаємося з конфліктами щодня, будь то участь в ньому або спостереження зі сторони. Дуже багато залежить від конкретної ситуації і від обставин. Залежно від них людина або вступає, або не вступає в конфлікт. Проте дуже часто можна спостерігати, що в ідентичних ситуаціях конфлікту різні люди поведуться по-різному. Крім того, один і той же конфлікт сприймається ними протилежно. Конфліктів не треба боятися, необхідно уміти правильно оцінювати ситуацію, контролювати свій емоційний стан і чітко представляти мету і раціональні способи її досягнення.

**Постановка завдання. Мета.** Як гіпотезу ми висловили припущення про те, що стилі поведінки в конфліктній ситуації у юнаків і дівчат є різними.

Однією із головних задач нашого дослідження була задача провести порівняльний аналіз гендерних відмінностей в аспекті вираженості

конфліктної поведінки. Для цього ми використовували такі психологічні методи дослідження: тест К.Томаса і методику «Особова агресивність і конфліктність» (Ільїн і Ковальов).

У дослідженні взяли участь курсанти і студенти Університету цивільного захисту України соціально-психологічного факультету, в кількості 18 юнаків і 13 дівчат. Вік випробуваних 19 – 20 років.

Після проведення та обробки результатів ми отримали наступні дані.

При вивченні стилів поведінки особи в конфліктній ситуації з урахуванням гендерних особливостей за допомогою тесту К. Томаса одержані в ході дослідження дані говорять про те, що достовірних відмінностей не виявлено за жодним показником конфліктної поведінки ні у групі юнаків, ні у групі дівчат.

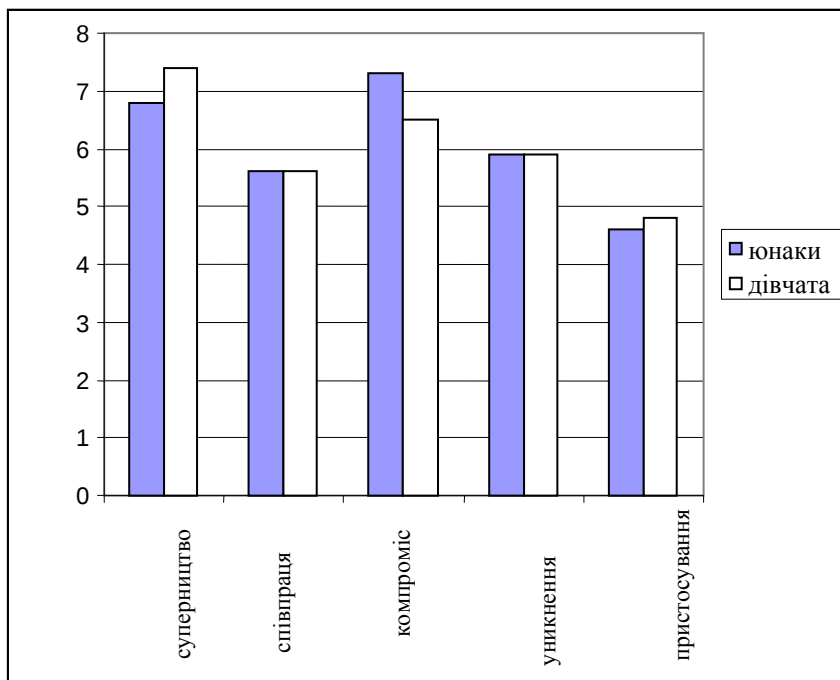
Але якщо ми розглянемо кожний тип конфліктної поведінки за середнім арифметичним даним, то ми помітимо, що показники суперництва у юнаків ( $6,8 \pm 1,9$ ) нижчі, ніж у дівчат ( $7,4 \pm 2,4$ ). Це говорить про те, що дівчата активніші і вважають за краще йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом, прагнуть в першу чергу задовольнити власні інтереси на противагу інтересам інших, змушуючи інших людей приймати їх рішення проблеми:

- розглядаючи співпрацю, відмінностей не виявлено, що говорить про те, що юнаки і дівчата приблизно в рівній мірі беруть активну участь у вирішенні конфліктів і відстоюють свої інтереси, але прагнуть при цьому співпрацювати з опонентом (юнаки  $5,6 \pm 1,4$  і дівчата  $5,6 \pm 1,2$ ).

- не виявлено відмінностей і в компромісі (у юнаків  $7,3 \pm 1,6$ , а у дівчат  $6,5 \pm 2,4$ ). Коли виникає конфліктна ситуація, то юнаки приймають рішення швидше, причому рішення, яке задовольняє потреби й інтереси обох сторін;

- при розгляді уникнення відмінностей також не виявлено (юнаки  $5,9 \pm 2,2$ , а дівчата  $5,9 \pm 1,8$ ). Це говорить про те, що юнаки і дівчата при використанні стилю уникнення не відстоюють своїх прав, не співпрацюють ні з ким для вироблення рішення проблеми або просто ухиляються від вирішення конфлікту;

- також не спостерігаються відмінності між дівчатами і юнаками у пристосуванні (у юнаків  $4,6 \pm 1,9$ , а у дівчат  $4,8 \pm 2,4$ ). Це говорить про те, що юнаки і дівчата в рівній мірі схильні діяти спільно з іншою людиною, не намагаючись відстоювати власних інтересів.



**Рис. 1– Середні значення показників частоти вибору стилю поведінки в конфліктній ситуації у юнаків і дівчат**

Таким чином, за результатами даних, отриманих при використанні методики К.Томаса видно, що з п'яти можливих стилів поведінки в ситуації конфлікту юнаки вдаються більшою мірою до компромісу, а дівчата - до суперництва.

Після обробки результатів, отриманих при використанні методики «Особова агресивність і конфліктність» (Ільїн і Ковальов) підсумкові дані мивідобразили в таблиці 1.

Із результатів таблиці 1 видно, що гендерні відмінності спостерігаються у наступних шкалах:

- непоступливість (юнаки схильні не поступатися іншим, робити все наперекір, середні значення у юнаків ( $6.3 \pm 1.9$ ) значно вищі, ніж у дівчат ( $4.8 \pm 1.5$ ), ( $P < 0.01$ );

- мстивість, середні значення у дівчат ( $5.6 \pm 1.65$ ) значно вищі, ніж у юнаків ( $3.9 \pm 1.5$ ), ( $P < 0,01$ ), це говорить про те, що дівчата більш схильні мстити своїм опонентам, в нашому випадку юнакам, бажаючи їм невдач, спіткання їх горя;

- негативна агресивність ярко виражена у групі юнаків 10.3 по відношенню до групи дівчат (2.65), це говорить про те, що юнаки більш агресивні в досягненні своїх цілей.

Таблиця 1

Достовірність результатів дослідження рівнів особистісної агресії і конфліктності за різними шкалами ( $X \pm \sigma$ )

| №  | Назва шкал                  | Юнаки          | Дівчата        | P    |
|----|-----------------------------|----------------|----------------|------|
| 1  | Запальність                 | $5.83 \pm 2.2$ | $6.85 \pm 2.1$ | -    |
| 2  | Наполегливість              | $5.8 \pm 1.9$  | $4.7 \pm 2.1$  | -    |
| 3  | Образливість                | $4.4 \pm 1.9$  | $3.6 \pm 1.8$  | -    |
| 4  | Непоступливість             | $6.3 \pm 1.9$  | $4.85 \pm 1.5$ | 0.05 |
| 5  | Безкомпромісність           | $6.7 \pm 2.5$  | $5.5 \pm 2.1$  | -    |
| 6  | Помстливість                | $5.6 \pm 1.65$ | $3.9 \pm 1.5$  | 0.01 |
| 7  | Нестерпність до думки інших | $4.7 \pm 1.65$ | $3.8 \pm 0.9$  | -    |
| 8  | Підозрілість                | $5.8 \pm 1.4$  | $4.5 \pm 1.2$  | -    |
| 9  | Позитивна агресія           | 12.1           | 1.9            | -    |
| 10 | Негативна агресія           | 10.3           | 2.65           | 0.05 |
| 11 | Конфліктність               | 15             | 16             | -    |

**Висновки.** Конфлікт вирішується успішніше, якщо обидві сторони зацікавлені в досягненні деякого загального результату, який спонукає їх до співробітництва. Чим точніше визначення суттєвих елементів конфлікту, тим легше знайти способи для ефективної поведінки. Бажаємо, щоб партнери зуміли узгодити свої уявлення про те, як визначити ситуацію конфлікту.

Ключ до розв'язання цієї проблеми в тому, щоб поглянути на конфлікт як на задачу, яку необхідно розв'язати: спочатку слід визначити проблему конфлікту, а потім застосувати відповідну техніку розв'язання конфліктних проблем.

В конфліктних ситуаціях юнаки, в більшості випадків, використовують такі стилі поведінки як компроміс. Вони приймають рішення,

яке задовольняє потреби та інтереси обох сторін, інколи поступають своїми інтересами, щоб задовольнити інтереси інших.

У групі наших досліджуваних дівчата вдаються більше до такого стилю поведінки як суперництво. Це говорить про те, що дівчата активніші і вважають за краще йти до вирішення конфлікту своїм власним шляхом, прагнуть в першу чергу задовольнити власні інтереси на протигагу інтересам інших, вимушуючи інших людей ухвалювати їх рішення проблеми.

На вибір стилю поведінки працівників у конфліктній ситуації впливають такі якості як непоступливість, помітливність, негативна агресія. Також велике значення має оточуюче середовище, в якому знаходиться опонент, вплив людей, з якими він спілкується, адекватне чи неадекватне сприймання їх, соціально-психологічний клімат в колективі тощо.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. Х., 1998. – 289 с.
3. Ващенко И.В., Гиренко С.П., Хамалян Р.А., Антонова А.Г.. Общая конфликтология. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / Под общ. ред. И.В. Ващенко, С.П. Гиренко. – Харьков: «Оригинал», 2001.

**УДК 159.98**

*Сергієнко Ю.В., магістр соціально-психологічного факультету УЦЗУ*

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ В СТРУКТУРІ МНС УКРАЇНИ**

Представлено результати дослідження і виявлення соціально-психологічних факторів плинності кадрів у структурі МНС.

*Ключові слова: плинність кадрів, причини, мотив, фактори.*

**Актуальність проблеми.** У світлі суспільних відносин, що змінилися, особливо актуальною стала проблема плинності кадрів.

У міністерстві надзвичайних ситуацій України проблема плинності кадрів набула більшої актуальності, тому що, за статистикою йде неукomплектованість 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 керівний 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.

У роботі була зроблена спроба з'ясувати, наскільки значимі психологічні аспекти плинності кадрів у МНС і якою мірою вони впливають на рішення працівника про звільнення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Плинність кадрів є досить актуальною темою в будь-який час. Дану тему розглядали такі відомі психологи та соціологи, як Ядов В.А., Кисель А.А., Панюков В.С., Подмарков В.Г., Курман М.В., Вершиніна Т.Н. та інші.

У цілому поняття «плинність кадрів» розкривається як сукупність звільнень працівників за власним бажанням, а також за прогули й інші порушення трудової дисципліни. 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.

**Метою дослідження** стало вивчення виявлення соціально-психологічних факторів, які детермінують плинність кадрів в МНС.

**Виклад основного матеріалу.** Для визначення соціально-психологічних факторів, що впливають на плинність кадрів в структурі МНС нами було розроблено анкету, де досліджувані повинні були вказати на найбільш розширені, на їх думку, причини плинності кадрів в МНС. Для цього було проведене дослідження факультету підвищення кваліфікації УЦЗУ, де взяло участь 52 чоловіки, з яких

15 чоловік - психологи, 25 - інспектори, 12 - дізнавачі. Середній вік 1 групи (психологи) - 32 роки, середній стаж роботи в структурі МНС - 6 років, у групі 4 жінки й 11 чоловіків. В 2 групі (інспектори) 1 жінка й 24 чоловіки, середній вік - 32 роки, а середній стаж роботи групи в структурі МНС - 7 років. Третя група (дізнавачі) складалася із чоловіків, середній вік яких становить 29 років, а стаж роботи у структурі МНС - 5 років.

Отримані дані були нами систематизовані й узагальнені. Було підраховано, скільки разів згадується кожна причина й мотив звільнення. На першому місті в ієрархії причин і мотивів плинності кадрів - незадовільний рівень зарплати й економічного стимулювання.

Необхідно відзначити, що серед причин і мотивів плинності кадрів у трьох групах найчастіше зустрічаються такі:

- невизначеність посадового росту;
- соціальна незахищеність працівника;
- відчуття невідповідності тим часом, що повинен, що хотів би, і що реально робиш;
- невизначеність посадового росту;
- незадовільні відносини з начальством, колегами й підлеглими;

Таким чином, необхідно відзначити, що працівники поряд із причинами й мотивами плинності кадрів, пов'язаними з матеріальною стороною трудової діяльності й прагненням до посадового росту, часто відзначають такі причини й мотиви, як «несприятливий морально-психологічний клімат у колективі», «незадовільні стосунки з начальством, колегами й підлеглими».

Другий етап нашого дослідження містить дані методики Рокіча «Ціннісні орієнтації особистості» та їх порівняльний аналіз у групі, що вказала на бажання звільнитися (група 1) та не вказала такого (група 2).

Результати порівняння середніх значень показників значимості цінностей представлені в таблиці 1.

Порівняльний аналіз середніх значень показника цінності по кожному з понять показує, що рівень суб'єктивної значимості не мав достовірних розбіжностей стосовно цінностей «суспільне визнання», «продуктивне життя», «пізнання» і «щасливе сімейне життя».

Як свідчать результати, представлені в таблиці 1, спостерігаються достовірні розбіжності за цінностями «активне діяльне життя», «здоров'я», «цікава робота» ( $P > 0,001$ ) У таких цінностях, як «матеріально

забезпечене життя», «наявність гарних і вірних друзів», «любов» теж спостерігаються достовірні розходження ( $P > 0,05$ ). За цінністю «свобода» теж були виявлені достовірні розходження ( $P > 0,01$ )

Результати порівняння середніх значень показників доступності цінностей у двох групах представлені в таблиці 2.

Таблиця 1

Середні значення показників значимості цінностей груп (у балах)

| Цінності                         | Група 1   | Група 2   | t    | P      |
|----------------------------------|-----------|-----------|------|--------|
| Активне діяльне життя            | 5,64±0,83 | 6,90±1,60 | 6    | >0,001 |
| Здоров'я                         | 3,17±1,39 | 4,88±4,27 | 4,27 | >0,001 |
| Цікава робота                    | 5,11±0,55 | 6,40±1,06 | 8,6  | >0,001 |
| Любов                            | 3,7±1,11  | 4,40±1,60 | 2,18 | >0,05  |
| Матеріально забезпечене життя    | 4,94±0,83 | 4,34±1,87 | 2,5  | >0,05  |
| Наявність гарних і вірних друзів | 5,76±1,11 | 5,09±2,13 | 2,41 | >0,05  |
| Суспільне визнання               | 7,82±0,55 | 7,65±1,33 | 1,13 | -      |
| Продуктивне життя                | 7,94±1,67 | 8,34±2,67 | 0,86 | -      |
| Свобода                          | 7,82±0,83 | 7,06±1,33 | 3,61 | >0,01  |
| Щасливе сімейне життя            | 4,82±0,84 | 4,43±2,13 | 1,25 | -      |
| Пізнання                         | 9,23±1,39 | 8,68±3,47 | 1,37 | -      |

Таблиця 2

Середні значення показників доступності цінностей груп (у балах)

| Цінності                         | Група 1   | Група 2   | t    | P      |
|----------------------------------|-----------|-----------|------|--------|
| Активне діяльне життя            | 6,35±0,5  | 6,43±1,8  | 0,63 | -      |
| Здоров'я                         | 4,11±1,3  | 4,25±2,1  | 0,56 | -      |
| Цікава робота                    | 5,82±0,5  | 5,06±1,3  | 10,8 | >0,001 |
| Любов                            | 3,29±1,1  | 4,46±1,6  | 8,01 | >0,001 |
| Матеріально забезпечене життя    | 7,23±0,8  | 6,62±1,3  | 6,56 | >0,001 |
| Наявність гарних і вірних друзів | 4,52±0,83 | 5±1,87    | 3,22 | >0,01  |
| Суспільне визнання               | 6,70±0,55 | 6,78±1,6  | 0,83 | -      |
| Продуктивне життя                | 7,64±1,39 | 7,31±1,87 | 1,51 | -      |
| Свобода                          | 7,29±0,55 | 7,28±1,33 | 0,14 | -      |
| Щасливе сімейне життя            | 3,58±1,39 | 4,81±2,40 | 4,31 | >0,001 |
| Пізнання                         | 9,05±1,39 | 7,87±2,13 | 4,80 | >0,001 |

Порівняльний аналіз середніх значень показника цінності по кожному з понять показує, що рівень доступності не мав достовірних розбіжностей стосовно цінностей «активне діяльне життя», «здоров'я», «суспільне визнання», «продуктивне життя», «пізнання» і «свобода».

Як свідчать результати, представлені в таблиці 2, спостерігаються достовірні розбіжності у цінностях «цікава робота», «любов», «матеріально забезпечене життя», «щасливе сімейне життя», «пізнання» ( $P > 0,001$ ) У цінності «наявність гарних і вірних друзів» теж спостерігаються достовірні розходження ( $P > 0,01$ ).

Таким чином, після проведення нашого дослідження ми прийшли до таких **висновків**:

1. Проаналізувавши літературу з даної теми, ми виявили фактори, що вказують впливають на процеси плинності кадрів. А саме це ціннісні орієнтації, психологічний клімат у колективі та адаптація.

Мотиви плинності кадрів можна розподілити на кілька груп: професійно - кваліфікаційні, організація й умови праці, особистісні, рівень задоволення матеріальними благами, відносини в колективі, інші.

2. У ході дослідження були виявлені наступні причини плинності кадрів робітників МНС:

- невизначеність посадового росту;
- несприятливий морально-психологічний клімат у колективі;
- незадовільні відносини з начальством, колегами й підлеглими;
- сильна завантаженість роботою;
- невизначеність службових завдань і обов'язків;
- недостатній рівень зарплати й економічного стимулювання;
- соціальна незахищеність працівника;
- недостатній рівень зворотної інформації від керівників про оцінку результатів праці;
- відчуття невідповідності тим часом, що повинен, що хотів би, і що реально робиш;
- недостатній рівень повноважень у прийнятті рішень.

Як бачимо, майже 80% із них мають соціально-психологічний характер.

3. Отримані дані вказують на достовірні розбіжності у значенні цінностей «активне діяльне життя», «здоров'я», «цікава робота»,

«матеріально забезпечене життя», «наявність гарних і вірних друзів», «любов», «свобода» у житті працівників, що вказали на бажання звільнитися, та ні.

Це можна пояснити тим, що працівники МНС, які не виявили бажання звільнитися, не приділяють особливої уваги даним цінностям у житті як значимим (можливо тому, що змирилися зі складністю умов роботи, у яких дані цінності мало реалізуються), а працівники МНС, що виявили бажання звільнитися, - приділяють особливу увагу їм (можливо тому, що хочуть реалізувати дані цінності, а в даних умовах не можуть).

4. Отримані дані вказують на достовірні розбіжності у доступності цінностей «цікава робота», «любов», «матеріально забезпечене життя», «щасливе сімейне життя», «пізнання», «наявність гарних і вірних друзів» при порівнянні двох груп робітників.

Це можна пояснити тим, що у працівників МНС, які не виявили бажання звільнитися й виявили різні вимоги до реалізації своїх потреб. Ті працівники, які хочуть звільнитися, незадоволені всіма своїми досягненнями, тому коли оцінювали ступінь доступності цінностей, вони більш категорично ставилися до цього, ніж ті люди, які не виявили бажання звільнитися. Вони бачать свої досягнення і їх це влаштовує. Так само важливу роль тут могла відіграти різниця у віці й стажі роботи.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Беляева А.М., Лапшин В.О. Ценности социальных групп и кризис общества: Монография. - М.: МГУ, 1991. - 387 с.
2. Кирхлер Е. Мотивация в организациях: Монография. - М.: Наука, 2003. - 140 с.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. - Самара:БАХРАХ-М, 2003. - 670 с.
4. Определение ценностных ориентаций//Менеджер по персоналу. - 2006. - № 3. - с. 60-64.

**УДК 159.96.345.211.1**

**Силенко Ю.О.**, підполковник, начальник групи аналізу та психолого-педагогічного забезпечення підготовки військових фахівців навчально–методичного управління НАОУ

**Ткаченко Я.М.**, науковий співробітник науково-організаційного управління НАОУ

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ МОЛОДШИХ КОМАНДИРІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЗА КОНТРАКТОМ**

Стаття присвячена питанню психологічного відбору сержантів служби за контрактом. Визначений рівень розвитку їх професійно-важливих якостей та націй основі експериментально виділені групи психологічної придатності і визначені їх межі.

*Ключові слова:* психологічний відбір, професійно-важливі якості, професійна придатність.

**Актуальність теми** зумовлена змінами, які відбуваються в нашій країні та її Збройних Силах. Державна програма розвитку Збройних Сил України на 2006 – 2011 роки визначила їх чисельність та виділила контрактний принцип формування, як пріоритетний напрямок.

В свою чергу, це призводить до необхідності відбору з значної кількості бажаючих лише тих хто буде відповідати, з однієї сторони професійним вимогам військової спеціальності, а з іншої матимуть необхідні психологічні (психофізіологічні) особистісні характеристики. Успішність вирішення другої складової в значній мірі обумовлюється існуючою системою психологічного відбору.

Аналіз літератури та практика життєдіяльності військ свідчить про те, що сьогодні в Збройних Силах недостатньо напрацьована методика психологічного відбору зазначеної категорії військовослужбовців.

В основному зусилля дослідників зосереджувались на створенні системи психологічного відбору курсантів у ВВНЗ А.П. Москаленко, 2002, військових моряків І.А. Сапов, А.С. Солодков, 1985; М.С.Корольчук 1996, 2003; військових водіїв В.А.Вайсман, М.Д. Брейдо, 1981; М.В.Макаренко 1996; бійців загонів спеціального призначення Д.І. Сохадзе, 2004.

Окремі аспекти вирішення проблеми психологічного відбору військовослужбовців служби за контрактом знайшли своє відображення у роботах В.В. Стасюка, 2003; Н.А. Агаєва, Е.С. Литвиненко, 2005; Г.М. Ржевського, 2007.

Поза увагою залишаються в першу чергу молодші командири від яких в сучасних умовах служби залежить успішність, ефективність і злагодженість діяльності військових підрозділів.

Таким чином, розробка змісту та процедури психологічного відбору до лав Збройних Сил України військовослужбовців служби за контрактом в наш час має особливу *актуальність* та гостроту.

**Мета статті** полягає у визначенні груп психологічної придатності сержантів служби за контактом.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз стану розробки питання, що вивчається.

2. Визначити професійно-важливі якості сержантів – контрактників.

3. Встановити кількісні межі груп психологічної придатності до служби у ЗС України сержантів – контрактників.

**Виклад основного матеріалу.** В психології під професійним відбором розуміється система засобів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), котрі вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності та точності виконання завдання, стійкої емоційно-вольової регуляції) [8-10].

За даними М.С. Корольчука, психологічний відбір дозволяє зменшити відсів кандидатів у ВВНЗ у зв'язку з їх професійної непридатністю на 30-50%, підвищити надійність системи роботи управління на 20-25%, знизити аварійність на 40-70%, скоротити фінансові затрати на підготовку фахівців на 30-40% [3-4].

До видів професійно-психологічного відбору належать: медичний; освітній; психофізіологічний; соціально-психологічний.

Для оптимізації процесу відбору фахівців необхідно дотримуватись певних принципів, серед яких основними можна вважати принципи науковості, динамічності, системно-особистісного підходу, групування професій, комплексності і надійності.

Професійно-психологічний відбір являє собою комплекс заходів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями, нахилами і здібностями для подальшої службової діяльності за конкретним військовим фахом.

Прогнозування успішності службової діяльності військовослужбовців неможливе без вивчення двох базових характеристик. Перша - умови та наслідки їх діяльності. Друга – професійно-важливі індивідуально-психологічні особливості.

Зупинимось на кожній окремо. Проблема визначені психологічних умов професійної діяльності військових фахівців різних видів збройних сил розглядалась в роботах І.В. Сапова 1980, А.А. Телічкіна 1998, М.С. Корольчука 2003, Н.А. Агаєва 2006, і ін.

Узагальнюючи їх розробки можна виділити стресові фактори військово-професійної діяльності:

- відсутність довіри до співслужбовців;
- приховання непорядних вчинків співслужбовців;
- отримання каліцтва під час виконання службових обов'язків;
- недостатні умови особистої безпеки;
- побутові умови, які пов'язані з виконанням службових обов'язків;

Зазначені фактори в значній мірі сприяють наступним психологічним особливостям діяльності військовослужбовців:

- виконання задач, в умовах підвищеної психологічної напруженості, де необхідно виявляти свої вольові якості;
- відчуття нервово-психічної напруги;
- наявність вогнепальної зброї, що породжує очікування її застосування;
- мінливий графік навчально-бойових чергувань;
- недостатнє інформаційне забезпечення в процесі виконання завдань;
- недостатньо комфортні матеріально-побутові умови життєдіяльності [14].

Стосовно другої умови – оцінки професійно-важливих якостей потрібно зазначити, що розмаїття індивідуально-психологічних і біологічних якостей інтегрується в неповторності людини, що відображується в понятті “індивідуальність”, яка є не просто сумою індивідуальних відмінностей, а системою властивостей та якостей, що забезпечує цілісність і автономність особистості людини. Професійна

придатність визначається всією сукупністю індивідуальних властивостей особистості. Визначаючи професійну придатність, часто оперують поняттям “здібностей”. В.Д. Шадріков, аналізуючи проблему професійних здібностей, визначає їх як сформовані на підставі задатків індивідуально-психологічні особливості, котрі відрізняють одну людину від іншої, і від яких залежить можливість успіху в діяльності [17].

В сукупності показників, за якими здійснюється психологічний відбір важливу роль відіграє і темперамент. До військової діяльності, яка потребує терпіння, постійного рівного напруження, найбільше підходять особи флегматичного чи сангвіністичного темпераменту. Для холерика ж подібна службова діяльність досить втомлива і, отже, малопродуктивна. Спеціальності навідника, водія, механіка-водія успішніше освоюють особи сангвіністичного темпераменту. При певному тренуванні ними можуть добре оволодіти і холерики. Взагалі ж осіб з холеричним темпераментом краще всього використовувати там, де вимагається велике, але не довгострокове напруження.

Як показує аналіз існуючих розробок, щодо організації і проведення психологічного обстеження широкого використання набули наступні методи:

1. Аналіз документів. Він дозволяє одержати інформацію про біографічні дані, моральні і індивідуально-психологічні якості, загальноосвітню підготовленість призовника.

2. Анкетування. Анкетне опитування - це особливий метод збору первинних даних. Питання торкаються моральних і психологічних якостей особистості, стилю спілкування й поведінки, характерологічних особливостей.

Для проведення анкетування визначені наступні методики: анкета “Прогноз”; тест Спілбергера – Ханіна; опитувач Айзенка; тест Літмана – Шмішека.

Анкета “Прогноз” призначена для виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості. Тест Спілбергера - Ханіна призначений для визначення ситуаційної і особистісної тривожності. Опитувач Айзенка направлений на дослідження факторів екстро-інтроверсії й нейротизму. Тест Літмана-Шмішека призначена для виявлення акцентуації характеру.

- 3 наведеного аналізу існуючої системи професійно-психологічного відбору військовослужбовців видно, що основні зусилля зосереджуються на дослідженні рівня нервово-психічної стійкості та

акцентуації характеру, тобто частково розкриваються психофізіологічні та психологічні властивості. В той же час залишаються поза увагою такі важливі психологічні властивості як інтелект та мотивація. Останнім, на думку сучасних психологів, які займаються проблемами військово-професійної діяльності М.С. Корольчук, 2003; О.П. Макаревич, 2002 і ін. належить важлива роль на сучасному етапі вимог до особистості військовослужбовця.

Дослідження проводилось на базі військової частини розташованої в м. Києві. Серед військовослужбовців служби за контрактом шляхом експертної оцінки були відібрані 40 сержантів військової служби за контрактом (в подальшому для зручності викладення матеріалу їх позначали як „сержанти - контрактники”).

Весь контингент був поділений на чотири групи:

- **безумовно придатні**. До них відносяться військовослужбовці, які здатні успішно виконувати приписані за родом діяльності функції. У них спостерігається повна відповідність психофізіологічних та психологічних властивостей вимогам військової служби;

- **придатні**. Військовослужбовці, що входять в цю групу, в процесі професійної діяльності, можуть допускати незначні помилки, які не суттєво впливають на її ефективність. Ці помилки можуть бути пов'язані із зміною умов діяльності, появою не приписаних раніше функцій, ускладненими обставинами;

- **умовно придатні**. Такі військовики частково відповідають вимогам спеціальності, допускаються до виконання завдань військово-професійної діяльності за умови недостатньої кількості відповідних фахівців;

- **не придатні**. До них відносяться військовослужбовці з повною невідповідністю психологічних та психофізіологічних характеристик, вимогам військової професії, і не можуть нею опанувати.

Визначення груп професійно – психологічного відбору проводилось наступним чином.

За отриманими показниками обраних методик визначались наступні математичні значення: середнє арифметичне значення; середнє квадратичне відхилення (стандартне відхилення); коефіцієнт варіації.

На цьому підґрунті проводилось визначення діапазону балів кожної з груп професійно-психологічного відбору використовувались правило “трьох сігм” та принцип “рівності накопичених частот” [13]. Відповідно, показники які знаходяться в діапазоні:

-  $X \pm \delta$  будуть відповідати II групі професійно – психологічного відбору;

-  $X + 2\delta$  відповідатимуть I групі професійно – психологічного відбору;

-  $X - 2\delta$  відповідатимуть III групі професійно – психологічного відбору;

$X - 2,5\delta$ ,  $X + 2,5\delta$  відповідатимуть IV групі професійно – психологічного відбору.

Для приведення показників різних методик до єдиної системи та визначення меж кожної групи, отримані за методиками сирі бали переводились в стени “стандартної десятки”. За початок відрхунку обирається середнє арифметичне значення в “сирих” балах. Праворуч і ліворуч від нього відкладаються інтервали які дорівнюють  $0,5\delta$  стандартного відхилення.

На підставі проведеного теоретичного аналізу виділені наступні професійно-важливі якості, на визначення яких і доцільно спрямовувати зусилля психологічного відбору: інтелектуальні здібності; емоційно-вольова стійкість; мотивація;

Для визначення зазначених якостей підібраний наступний комплекс методик: тест інтелектуальної лабільності (тест Амтхауера), визначення рівня емоційно – вольової стійкості (методика Спілбергера-Ханіна); сили нервової системи (методика Теппінг – тест); мотивація особистості визначали за допомогою опитувальника Ю. Орлова і потреби в досягненні по шкалі соціальної бажаності Кроуна-Марлоу.

Дослідження властивостей нервової системи за допомогою теппінг – тесту показало, що сержанти – контрактниками мають сильний і середньо-сильний тип нервової системи. Середньо групові показники знаходяться в діапазоні  $32,2 \pm 3,1$  кр. Встановлено розходження динамічних характеристик серійних рухів рук у залежності від особливостей сили нервової системи. При цьому, середньогрупові значення показників для правої руки виявилися значно вищими, ніж для лівої, що відображає тип моторної асиметрії мозку (праворукість – ліворукість). Можна також говорити, що для сержантів – контрактників притаманний вищий за середній рівень інтелекту IQ. середньогруповий показник становить  $14,01 \pm 2,246$ . Особиста тривожність становить  $35,28 \pm 4,466$ , а реактивна тривожність -  $37,77 \pm 4,376$ , тобто, вона є помірною, що в свою чергу вказує на достатньо високу емоційно-вольову стійкість. Показники мотивації досягнення та мотивації

схвалення знаходяться в діапазоні 11,12 – 12,19 б., що вказує на їх середню міру вираженості. При незначному домінуванні схвалення. Останнє може бути поясненим впливом специфіки військової служби.

Використовуючи зазначений підхід до розрахунку встановлюємо наступні межі для інтелекту:

*I група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення  $X + 2\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах 17,37 ÷ 20,73 балам., що відповідає 8 ÷ 10 стеном. *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення:  $X \pm \sigma$  діапазон значень знаходиться в межах 11,77 ÷ 16,25 балів, що відповідає 4-7 стеном. *III група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення:  $X - 2\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах 9,53 ÷ 10,65 балів, що відповідає 2 ÷ 3 стеном. *IV група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення:  $X - 2,5\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах 0 ÷ 8,41 балів, що відповідає 0-1 стеном.

В такій же послідовності встановлювалась і мотивація сержантів – контрактників до військової служби шляхом визначення меж для кожної групи професійно – психологічного відбору: *I група відбору.* Відповідно до показників середньогрупового показника та стандартного відхилення  $X + 2\sigma$  діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах 14,63 ÷ 18,14 б, що відповідає 8 ÷ 10 стеном; *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення  $X \pm \sigma$  діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах 8,78 ÷ 13,46 б., що відповідає 4 ÷ 7 стеном; *III група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення  $X - 2\sigma$  діапазон значень для мотивації досягнення знаходиться в межах 6,44 ÷ 7,61 балів, що відповідає 2 ÷ 3 стеном; *IV група відбору.* Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення:  $X - 2,5\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах 0 ÷ 5,27 балів, що відповідає 0-1 стеном.

Подібним чином проводимо розрахунок груп для мотивації схвалення:

*I група відбору.* Відповідно до показників середньогрупового показника та стандартного відхилення  $X - 2\sigma$  діапазон значень для мотивації схвалення знаходиться в межах 2,71 ÷ 7,45 б, що відповідає 8 ÷ 10 стеном; *II група відбору.* Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення  $X \pm \sigma$  діапазон значень для мотивації

схвалення знаходиться в межах  $9,03 \div 15,35$  б., що відповідає  $4 \div 7$  стенам; *III група відбору*. Відповідно до середньо групового показника та стандартного відхилення  $X + 2\sigma$  діапазон значень для мотивації схвалення знаходиться в межах  $16,0 \div 18,51$  балів, що відповідає  $2 \div 3$  стенам; *IV група відбору*. Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення:  $X + 2,5\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах  $20,09 \div 22$  балів, що відповідає 0-1 стену.

Мотивація до військової служби визначається як сукупність мотивації досягнення та мотивації уникнення.

За вище наведеною схемою проводимо визначення груп емоційно – вольової стійкості, як сукупності показників особистісної і реактивної тривожності. Для *I групи* відбору згідно з середньогруповим показником та стандартним відхиленням  $X - 2\sigma$  діапазон значень особистісної тривожності знаходиться в межах  $21,9 \div 28,59$  балів, що відповідає  $8 \div 10$  стенам; *II група відбору*, відповідно до середньогрупового показника особистісної тривожності та її стандартного відхилення  $X \pm \sigma$  знаходиться в діапазоні значень  $60,82 \div 39,84$  балів, що відповідає  $4 \div 7$  стенам; *III група відбору*, відповідно до середньогрупового показника особистісної тривожності та її стандартного відхилення  $X + 2\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах  $41,97 \div 44,2$  балів, що відповідає  $2 \div 3$  стенам; *IV група відбору*. Відповідно до середньогрупового показника та стандартного відхилення:  $X + 2,5\sigma$  діапазон значень знаходиться в межах  $46,43 \div 60$  балів, що відповідає 0-1 стену.

Дослідження типу нервової системи за допомогою тепінг – тесту показало, що зазначеним респондентам притаманний сильний тип нервової системи.

Загальний бал для кожної групи визначався шляхом складання показників за кожною групою професійно – важливих рис ( таб. 1).

Таблиця 1

Діапазон балів, згідно груп психологічної придатності

| Група психологічної придатності | ПРОФЕСІЙНО – ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ |                              |        |                       |                 | Сумарний показник |
|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------|-----------------------|-----------------|-------------------|
|                                 | Рівень інтелекту            | емоційно – вольова стійкість |        | Мотивація особистості |                 |                   |
|                                 |                             | ОТ                           | РТ     | М <sub>д</sub>        | М <sub>сх</sub> |                   |
| I ГРУПА                         | 8 – 10                      | 8 – 10                       | 8 – 10 | 8 – 10                | 8 – 10          | 40-50             |
| II група                        | 4 – 7                       | 4 – 7                        | 4 – 7  | 4 – 7                 | 4 – 7           | 20-35             |
| III група                       | 2 - 3                       | 2 - 3                        | 2 - 3  | 2 - 3                 | 2 - 3           | 10-15             |
| IV група                        | 0-1                         | 0-1                          | 0-1    | 0-1                   | 0-1             | 0-5               |

Примітка: ОТ – особистісна тривожність; РТ – реактивна тривожність;

$M_d$  – мотивація досягнення;  $M_{cx}$  – мотивація схвалення

Приклад розрахунку: військовослужбовець має такі показники – IQ – коефіцієнт інтелекту має 8 ст., показник емоційно-вольової стійкості (ОТ = 6 ст., РТ = 7 ст.), показник мотивації особистості ( $M_d$  = 5 ст.,  $M_{cx}$  = 6 ст.). Відповідно розраховується інтегральний бал –  $8+6+7+5+6=32$  ст., що відповідає II групі професійно-психологічного відбору.

На основі отриманих результатів можна зробити наступні **висновки**:

1. Психологічний відбір являє собою заходи, спрямовані на виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями і здібностями до успішної професійної діяльності в конкретній спеціальності. Основними його принципами є: принципи науковості, етапності добору, системно-особистісного підходу, динамічності, групування професій, комплексності і надійності.

2. Встановлено, що для сержантів – контрактників професійно – важливими якостями виявились сильний тип нервової системи, помірний рівень особистої і реактивної тривожності, низька залежність від стресів, прагнення до успіху, вищий за середній рівень інтелекту.

3. Встановлено, що психологічний відбір сержантів – контрактників доцільно проводити за наступними 4 групами психологічної придатності: *безумовно придатні, придатні, умовно придатні та не придатні*. За допомогою методів математичної статистики виведений інтегральний показник для кожної групи та встановлені їх межі, а також межі для зазначених особистісних характеристик.

**Перспективи подальших досліджень.** Потребують подальшого вивчення питання пов'язані з психологічним супроводом професійної діяльності сержантів – контрактників на етапах професійної діяльності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Агаєв Н.А., Литвиненко Е.С. Контрактна служба: досвід, проблеми, перспективи. Навчальний посібник. – К.: Видавництво „РОСА”, 2005. – 140 с.

2. Вайсман В.А., Брейдо М.Д. Психофизиологический профессиональный отбор водителей автомобилей // Гигиена труда и профзаболеваний. – 1981. - № 4. - С. 13-16.
3. Корольчук М.С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності. – К.: КВГІ, 1996 – 164 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
5. Макаревич О.П. Психологія регуляції поведінки в складних ситуаціях. – К.: Оріяни, 2002. – 354 с.
6. Макаренко Н.В., Пухов В.А., Кольченко Н.В. и др. Основы профессионального психофизиологического отбора. – Киев: Наукова думка, 1987. – 244 с.
7. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України. – Автореф. дисс. канд. псих. наук., Харьков, 2002 – 12с.
8. Психологический отбор военных специалистов: Метод. пособие / Составители: В.А. Бодров, В.И. Медведев, Т.Т. Джамгаров и др. – М.: Изд-во МО СССР, 1973. 207 с.
9. Психологический отбор летчиков / Под ред. Е.А. Милеряна. – Киев НИИ психологии УССР, Наукова думка, 1966. – 234 с.
10. Психологический отбор летчиков и космонавтов // Проблемы космической биологии. – М.: Наука, 1984. – Т. 48. – 264 с.
11. Ржевський Г.М. Психологічні умови та критерії професійного становлення спеціалістів // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. Академіка С.Д. Максименка. - К.: Міленіум, 2006. - Вип. 29. - С 498-506.
12. Сапов И.А. Функциональное состояние и работоспособность моряков. – М.: Медицина, 1987, – 280 с.
13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2000. – 256 с.
14. Сиротинин В.В., Кольченко Н.В., Макаренко Н.В. и др. Значение индивидуально-типологических особенностей высшей нервной деятельности при профессиональном отборе // Физиологич. журн. – 1980. – 25, №4. – С. 505-511.
15. Стасюк В.В. Окремі аспекти психологічної підготовки молодших командирів військової служби за контрактом до бойової діяльності // Зб. наук. праць ВГІ НАОУ. – К.: НАОУ, 2003. – Вип. 4. – С. 49-53.

16. Телічкін А.А. Психологічна адаптація співробітників поліції до несення служби у в миротворчій місії: Автореф. дис... канд. психол. наук. – Харків, 1998. – 17 с.

17. Шадриков В. Д. Проблемы системогинеза профессиональной деятельности. - М., 1982. - 185 с.

## **УДК 159.91**

*Склень О.І., старший науковий співробітник НДЛ екстремальної та кризової психології УЦЗУ*

### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ ТА ТИПУ ЇЇ ПОВЕДІНКИ У СТРЕСОВІЙ СИТУАЦІЇ**

Статтю присвячено визначенню взаємозв'язку самооцінки особистості та типу її поведінки у стресовій ситуації.

*Ключові слова:* самооцінка, копінг-поведінка, стрес.

**Актуальність статті.** Невід'ємною частиною життєдіяльності людини в сучасних умовах є несприятливі екологічні, соціальні, професійні та інші фактори, що періодично виникають та викликають негативні переживання, нервово-психічну напругу, а також фізичні і психічні перенавантаження. Особливе місце серед зазначених факторів займають різного роду катастрофи, аварії та великомасштабні конфлікти. Неодноразово було відмічено негативний вплив згаданих явищ, що провокує не тільки погіршення самопочуття та перенавантаження, а і розвиток психологічного стресу.

Проблема стресу стала активно вивчатися не так давно, проте вважається досить розробленою [1-6; 9-15]. Вагомий внесок в розвиток цього напрямку в психологічній науці зробили Р. Лазарус, Р. Лейтер, Г. Сельє, С. Фолкман, С. Хобфол, С. Нартова-Бочавер, Н. Насенко, Л. Китаєв-Смик, В. Бодров, Ф. Бассін, Д. Вільсон, Л. Пергаменщик, Н. Тарабрина, О. Тімченко та ін. Слід відзначити, що і дотепер зазначене питання ще не є повністю та всебічно вивченим. Сутність стресу переважно представляється у вигляді своєрідної реакції особистості на вплив негативних зовнішніх факторів.

Як наслідок вивчення стресу стали з'являтися підходи, які розглядають особливості стрес-подолальної поведінки або копінг-

поведінки. Концептуалізація процесів подолання є одним з найважливіших аспектів існуючих теорій стресу. Стрес-подолаюча поведінка в цілому характеризується як фактор, що стабілізує стан особистості у складних ситуаціях та допомагає їй підтримувати психосоціальну адаптацію. В рамках вивчення особливостей копінг-поведінки розглядається питання щодо ролі у процесі подолання психологічних ресурсів особистості. На сьогодні в сучасній психологічній науці практично немає об'єктивних методів вивчення рівня психологічних ресурсів для подолання стресу. Особливо слід відмітити вагу та місце психологічних ресурсів у подоланні професійного стресу, за умови урахування особливостей професійної діяльності. Вивчення особливостей психологічних ресурсів, які допомагають фахівцеві подолати професійний стрес, також дозволяє отримати інформацію стосовно підвищення рівня професійної діяльності працівників екстремального профілю.

**Виклад основного матеріалу.** У процесі вивчення психологічних ресурсів, що визначають особливості стрес-подолаючої поведінки, нами було проведене багаторівневе дослідження самооцінки, оскільки саме цей фактор деякою мірою відображає здатність людини до самовдосконалення, до усунення недоліків у власній діяльності, у розвитку сильних сторін своєї особистості [8]. Рівень самооцінки можна трактувати як упевненість або невпевненість особистості в собі, що відомим чином впливає на стресостійкість та на результативність професійної діяльності.

Визначення самооцінки є також дуже значущим для більш чіткого розуміння людиною своєї позиції щодо інших, особливо у сфері професійної діяльності. Дуже важливим є аспект вивчення фактора розуміння особистістю самої себе, вивчення здатності критично ставитися до невдач, адекватно оцінювати свої заслуги в успішному вирішенні якої-небудь справи та формувати стратегію саморозвитку. Відомо, що самооцінка є динамічною характеристикою у структурі особистості та має властивість мінятися під впливом багатьох факторів. У свою чергу вона впливає на здатність фахівця пожежно-рятувального підрозділу протистояти негативній дії стрес-чинників. Самооцінка – це фундамент, від якості й твердості якого залежить те, як людина буде поводитися в різних ситуаціях, як вона буде справлятися зі своїми професійними обов'язками, як буде переживати невдачі й чи зробить із цього якісь висновки, на який результат буде спрямовувати свої зусилля і чи доможеться вершин професіоналізму в цілому.

Слід відмітити, що ми виділяємо самооцінку як один з найважливіших психологічних ресурсів, що сприяють підвищенню ефективності боротьби зі стресом, тому що вона є своєрідним регулятором поведінки особистості.

Таким чином, метою нашого дослідження стало вивчення рівня самооцінки особистості як фактора, який може обумовлювати особливості її копінг-поведінки. В дослідженні взяли участь 67 працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України, які за результатами попередніх досліджень були розділені на три групи в залежності від обраного ними типу копінг-поведінки (розподіл відбувався за результатами методики «SACS» С. Хобфола). До першої групи досліджуваних з адаптивним типом копінг-поведінки увійшли 22 фахівця віком від 29 до 37 років. Стаж служби в підрозділі складає від 1 до 12 років. Другу групу склали фахівці з псевдоадаптивним типом копінг-поведінки кількістю 28 осіб, віком від 27 до 39 років. Стаж служби досліджуваних 2 групи склав від 1 до 13 років. До третьої групи увійшли фахівці-пожежні, що відрізняються дезадаптивним типом копінг-поведінки в кількості 17 осіб віком від 27 до 34 років. Стаж служби в підрозділі склав від 1 до 9 років. Для реалізації поставленої мети ми використали метод вивчення рівня самооцінки А. Будассі та провели опитування на предмет самооцінки рівня власної психологічної стійкості.

Результати проведеного опитування дозволили вивчити суб'єктивну оцінку працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України рівня своєї психологічної стійкості та опірності стресу. Оцінка проводилась за 100-бальною шкалою. Отримані дані відбито в таблиці 1.

Аналіз результатів дозволив виділити ряд достовірних розходжень. Так, дані свідчать про те, що найбільш високо власну психологічну стійкість, у порівнянні з фахівцями з адаптивним та псевдоадаптивним типами копінг-поведінки, оцінили фахівці з дезадаптивним типом стрес-подолуючої поведінки (40,06% проти 33,67% та 28,16% відповідно при  $p \leq 0,05$ ).

Середній рівень психологічної стійкості у себе відмітили 42,51% фахівців 3 групи – результати достовірні на рівні  $p \leq 0,05$  – у порівнянні з 1 групою досліджуваних (31,94%).

У виразності низького рівня психологічної стійкості та опірності стресу достовірних розходжень не знайдено, адже отримані у трьох групах оцінки майже однакові.

Таблиця 1

Самооцінка рівня психологічної стійкості працівниками пожежно-рятувальних підрозділів з різним типом копінг-поведінки

| <b>Рівні психологічної стійкості</b> | <b>1 гр. (%)</b> | <b>2 гр. (%)</b> | <b>3 гр. (%)</b> | <b>Ф* (1, 2)</b> | <b>Ф* (1, 3)</b> | <b>Ф* (2, 3)</b> |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Високий<br>(більше 70 балів)         | 28,16            | 33,67            | 40,06            | 2,04*            | 3,18*            | 1,74             |
| Середній<br>(30-70 балів)            | 42,51            | 38,11            | 31,94            | 1,09             | 2,48*            | 1,92             |
| Низький<br>(менше 30 балів)          | 29,33            | 28,22            | 28               | 0,35             | 1,32             | 1,17             |
| *p≤0,05                              |                  |                  |                  |                  |                  |                  |

Аналізуючи отримані результати, відмітимо, що вони склали дещо парадоксальну та не зовсім логічну картину. Професійна діяльність фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України висуває ряд певних вимог до суб'єкта діяльності і припускає постійне самовдосконалення та розвиток професійно важливих якостей у рятувальників. Серед таких якостей особливе місце, безумовно, займають і рівень психологічної стійкості, і вміння протистояти впливу стресчинників. Іншими словами, цілком логічним було б отримати картину, де найвищий рівень психологічної стійкості демонстрували б фахівці з адаптивним типом копінг-поведінки. Результати нашого дослідження показують дещо інші дані. Так можна констатувати, що найбільш впевнено у стресових ситуаціях себе почувають фахівці, яким властива дезадаптивна форма копінг-поведінки, тобто особистості, що у стресових ситуаціях можуть демонструвати маніпулятивні чи навіть агресивні дії, вважають себе більш стійкими до стресу.

Стосовно самооцінки рівня психологічної стійкості та здатності протистояти стресу у групі фахівців з адаптивним типом копінг-поведінки, слід зазначити, що майже половина пожежних 1-ої групи відмічають у себе середній рівень розвиненості зазначених якостей. Можна сказати, що така оцінка є більш адекватною, ніж у 3-ої групі досліджуваних.

Необхідно також вказати середні показники самооцінки рівня психологічної стійкості у групах працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України з різним типом копінг-поведінки. Так, найвищий бал (за 100-бальною шкалою) собі дали фахівці з адаптивним

типом копінг-поведінки – 63,34 бала. Пожежні з псевдоадаптивним типом стрес-подолуючої поведінки оцінили рівень психологічної стійкості в 61,81 бала. Більш низьку оцінку дали собі пожежні, яким найбільш властивий дезадаптивний тип копіngu – 62,07 бала. При порівнянні цих показників достовірних розходжень виявлено не було.

Наступним етапом нашого дослідження було вивчення рівня самооцінки індивідуально-психологічних якостей працівників пожежно-рятувальних підрозділів. Як відомо, самооцінка являє собою сукупність знань і уявлень людини про саму себе, які виражаються в певній числовій прямій, тобто займають певний рівень у процесі порівняння себе з іншими людьми. Від того, наскільки адекватною є самооцінка особистості, може залежати рівень розвитку її професійно важливих якостей, може формуватись її копінг-поведінка, можуть виражатися прагнення людини до самовдосконалення й розвитку як у професійному, так і в особистісному плані. При вивченні самооцінки індивідуально-психологічних якостей особистості ми отримали наступні результати, які представлені в таблиці 2.

Результати показали, що у групі пожежних з дезадаптивним типом копінг поведінки адекватно висока самооцінка властива 17,04% опитаних, оптимально середній рівень самооцінки характерний 25% фахівців, низький рівень самооцінки відрізняє також 25% пожежних 3-ої групи. Неадекватно занижений і неадекватно завищений рівні самооцінки є властивими 19,32% і 13,63% досліджуваних відповідно.

Таблиця 2

Рівень самооцінки особистісних якостей працівників пожежно-рятувальних підрозділів з різними типами копінг-поведінки

| Показники рівня самооцінки          | 1 група (%) | 2 група (%) | 3 група (%) | $\Phi^*$ (1, 2) | $\Phi^*$ (1, 3) | $\Phi^*$ (2, 3) |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Адекватно висока                    | 37,04       | 28,57       | 17,04       | 1,98*           | 2,08**          | 1,71            |
| Оптимально середня                  | 44,44       | 31,43       | 25          | 0,72            | 1,87*           | 1,05            |
| Адекватно низька                    | 0           | 20          | 25          | 0,6             | 0               | 0               |
| Неадекватно занижена                | 11,11       | 8,57        | 19,32       | 0,34            | 1,04            | 1,78*           |
| Неадекватно завищена                | 7,41        | 11,43       | 13,63       | 0,33            | 0,93            | 0,54            |
| * $p \leq 0,05$<br>** $p \leq 0,01$ |             |             |             |                 |                 |                 |

У групі працівників пожежно-рятувальних підрозділів із псевдоадаптивним типом подолання стресу висока самооцінка характерна

28,57% опитаних, середній рівень самооцінки індивідуально-психологічних якостей властивий 31,43% пожежних; низький рівень самооцінки психологічних якостей спостерігається в 20% фахівців 2-ої групи. Неадекватно низька самооцінка характерна 8,57%, а неадекватно високо схильні себе оцінювати 11,43% досліджуваних.

Аналізуючи показники самооцінки індивідуально-психологічних якостей у групі фахівців-пожежних з адаптивним типом копіngu, можна сказати, що високу й середню оцінки дали собі 37,04% і 44,44% опитаних. При цьому в 1-ій групі не виявилось пожежних, які б вважали, що мають низький рівень розвитку особистісних якостей. Неадекватно завищена й неадекватно занижена самооцінка властива 11,11% і 7,41% фахівцям 1-ої групи відповідно.

Дослідження самооцінки виявило достовірні розходження в рівні самооцінки індивідуально-психологічних якостей працівників пожежно-рятувальних підрозділів з різними типами подолання стресу.

Достовірно менша кількість фахівців з дезадаптивним типом копіngu оцінюють свої особистісні якості адекватно високо (17,04%), у порівнянні із пожежними 2-ої групи (28,57%, розходження достовірні на рівні  $p \leq 0,05$ ) і із групою пожежних з адаптивним типом копінг-поведінки (37,04%, розходження значущі на рівні  $p \leq 0,01$ ).

При цьому більша кількість пожежних 3-ої групи (19,32%), у порівнянні із досліджуваними 2-ої групи (8,57%), відрізняються неадекватно заниженим рівнем самооцінки ( $p \leq 0,05$ ). Можна припустити, що такий факт, як неадекватно занижена самооцінка, може впливати на рівень стресостійкості, на здатність боротьби із негативним впливом стрес-чинників та на обрання стратегій такої боротьби.

Середній рівень самооцінки дали собі лише 25% пожежних з дезадаптивної формою копінг-поведінки й 44,44% фахівців з адаптивним копінгом (розходження достовірні на рівні  $p \leq 0,05$ ).

Таким чином, адекватно високо оцінюють себе фахівці з адаптивним типом стрес-подоланою поведінки, низький рівень самооцінки характерний більшості пожежних 3-ої групи. При цьому слід зазначити, що група фахівців з дезадаптивним типом копінг-поведінки більше, ніж інші фахівці, схильна неадекватно занижувати й неадекватно завищувати самооцінку своїх особистісних якостей, що не може не позначитися на якості протистояння дії стрес-факторів та виконанні пожежними цієї групи своїх професійних обов'язків.

Узагальнюючи отримані результати, слід відмітити, що найвищу оцінку рівню власної психологічної стійкості поставили працівники

пожежно-рятувальних підрозділів МНС України, яким характерна адаптивна модель копінг-поведінки. Окрім цього, ці фахівці відрізняються й адекватно високим рівнем самооцінки індивідуально-психологічних якостей.

**Висновки.** Отже, можна заключити, що самооцінка особистості може виступати як один з провідних факторів, що забезпечують найбільш ефективну опірність впливу стрес-чинників, та обумовлювати обрання особистістю активних, просоціальних стратегій подолання стресу.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
2. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие учения и современное состояние проблемы: Монография. - М.: ИП РАН, 1995. – 128 с.
3. Гремлинг С., Ауэрбах С. Практикум по управлению стрессом. - СПб.: Питер, 2002. – 240 с.
4. Гринберг Д. Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
5. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса: Монография. - М.: Наука, 1983. – 368 с.
6. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. - 2004. - № 2. - С.75 - 85.
7. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. - 1997. - № 5. - С.20
8. Психология самосознания. Хрестоматия. – Самара: БАХРАХ-М, 2000. – 672 с.
9. Селье Г. Стресс без дистресса. - М.: Прогресс, 1982. – 125 с.
10. Фонтана Д. Как справиться со стрессом. - М.: Педагогика-Пресс, 1995. – 352 с.
11. Hobfoll S.E. The ecology of stress. - Washington, DC: Hemisphere, - 1988. – P. 73 – 82.
12. Hobfoll S.E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. - 1989. - Vol.44. - P.513-523.
13. Lazarus R.S. Psychological stress and the coping process. N.Y.: McGraw-Hill, - 1966. - P.165-173.
14. Selye H. Stress. -Montreal: Acta, - 1950. – P. 23-29.

15. Selye H. The Stress of life. - N.Y.: Signet, - 1956. – P. 65-71.  
**УДК 159.9**

*Скляров С.О., ад'юнкт УЦЗУ*

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ**

Представлені результати дослідження структури мотивації пожежних-рятувальників. Досліджено зміну структури мотивації в пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації. Виявлено характерні особливості мотивації в новачків, молодих спеціалістів та досвідчених пожежних-рятувальників.

*Ключові слова:* мотивація, пожежні-рятувальники, професіоналізація.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з ростом кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значимих професій є діяльність пожежного-рятувальника. Складність її полягає у впливі екстремальних факторів різного характеру, різноманітності трудових завдань, значному фізичному і психологічному навантаженні, що передбачає високі вимоги до особистості пожежного-рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації.

З огляду на безумовну важливість мотивації для професійної діяльності, особливо в екстремальних умовах, і малучисленність робіт, присвячених професії пожежного-рятувальника, виникла необхідність спеціального її дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У літературі мається велика кількість наукових даних щодо констатації факту істотного впливу мотивації (сукупності факторів, що спонукають, організують і направляють поведінку людини) на успішність освоєння і виконання конкретної діяльності [1; 2; 4; 5; 6; 10; 11 і ін.]. Відзначається особлива роль мотивації в забезпеченні ефективності і безпеки діяльності фахівців складних і небезпечних професій [3; 7; 8; 13].

Відповідно до положень системного підходу [15], мотивація розглядається як багатомірна за змістом підсистема особистості, що характеризується багаторівневою й ієрархічною будівлею. У роботах В. Г. Асєєва [1], І. А. Васильєва і М. Ш. Магомед-Емінова [5],

В. К. Вілюнаса [6], Е. П. Ільїна [9] та ін. висловлюється вимога розглядати мотивацію як структурне і динамічне явище.

У ряді робіт [3; 12; 13; 14] вивчалися особливості мотивації до діяльності в представників різних небезпечних професій.

Так, Т. В. Корнілова [12] вказує на низьку значимість мотивації досягнення успіху у військовослужбовців, у той час як у рятувальників мотивація прагнення до успіху і, зокрема, установка «на результат діяльності», мотив і ціль «прагнення до професійного успіху» виражені найбільше сильно [3]. За даними, що наводяться в роботах М. А. Котика [13; 14], у пілотів відзначається перевага «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» як одна з умов безпечної роботи. М. А. Котик [18] також вказує, що діяльність в екстремальних умовах відрізняється від інших професій саме високим рівнем мотиву безпеки. Отримані в дослідженні Ю. В. Бессонові [3] дані про мотивацію рятувальників частково підтверджують ці результати – у рятувальників відзначається середній рівень виразності «мотивації уникнення невдач», але мотив «безпеки» є одним з найбільш виражених. Також не були виявлені переваги «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» – на відміну від льотчиків, у рятувальників діагностується виразність «мотивації прагнення до успіху» і «мотивації уникнення невдач», що відповідає граничним значенням між середнім і високим рівнем.

Крім того, у роботі [3] було виявлено, що мотивація, відбиваючи особливості конкретної трудової діяльності, формується в процесі становлення професіонала в міру освоєння діяльності і перетерпіває зміни в зв'язку зі специфічним змістом трудових завдань на різних етапах професіоналізації.

Таким чином, результати емпіричних досліджень свідчать про те, що, по-перше, – у представників небезпечних професій відзначаються характерні риси мотивації; по-друге, – мотивація перетерпіває зміни в міру професіоналізації особистості.

У зв'язку з цим **завдання** нашого дослідження полягало у вивченні особливостей мотиваційної сфери в пожежних-рятувальників на різних етапах їхнього професійного становлення.

Дослідження проводилося на співробітниках пожежно-рятувальних підрозділів Київського району Головного управління МНС м. Харкова, загальний обсяг вибірки склав 53 чоловік. За тривалістю стажу, що приймався за критерій рівня професіоналізму, випробувані

підрозділялися на три групи: починаючі фахівці (стаж до 12 міс.) – 11 чол., молоді фахівці (стаж до 3 років включно) – 12 чол., досвідчені фахівці (стаж понад 3 років) – 30 чол.

Діагностика мотиваційної сфери пожежних-рятувальників здійснювалася за допомогою сукупності методик. Дослідження мотивації включало оцінку ступеня виразності мотивації досягнення успіху і мотивації уникнення невдач, для чого використовувалися методики Т. Елрса – «Діагностика мотивації прагнення до успіху» і «Діагностика мотивації уникнення невдач», а також методика Ш. Ричи і П. Мартіна «Мотиваційний профіль» для вивчення структури й основної спрямованості мотиваційної сфери.

Обробка результатів уключала розрахунок середніх значень (M), стандартних відхилень (S.D.) і порівняння вибірок за непараметричним критерієм U-Манна-Уїтні [16].

Як видно з даних, представлених у табл. 1, мотивація пожежних-рятувальників характеризується високим рівнем виразності в порівнянні з тестовими нормами «мотивації досягнення успіху» ( $17,69 \pm 3,52$ ), у той час як рівень «мотивації уникнення невдач» ( $12,75 \pm 4,23$ ) нижче середньостатистичного значення.

Таблиця 1

Оцінка мотивації пожежних рятувальників

| Мотиваційні компоненти                                            | M± S.D.     |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| Мотивація досягнення успіху                                       | 17,69±3,52  |
| Мотивація уникнення невдач                                        | 12,75±4,23  |
| <i>Мотиваційні установки</i>                                      |             |
| Потреба у високій заробітній платіні                              | 44,81±13,60 |
| Потреба в гарних умовах роботи                                    | 29,27±8,72  |
| Потреба в чіткому структуруванні роботи                           | 30,58±7,72  |
| Потреба в соціальних контактах                                    | 30,35±7,16  |
| Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини | 31,96±7,47  |
| Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей                  | 34,58±9,64  |
| Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх               | 26,25±6,36  |
| Потреба у впливовості і владі                                     | 18,62±10,08 |
| Потреба в розмаїтості, змінах, стимулюванні                       | 28,08±5,75  |
| Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником        | 24,33±7,72  |
| Потреба в удосконаленні, рості і розвитку як особистості          | 27,85±7,87  |
| Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корис-      | 32,75±11,37 |

|            |  |
|------------|--|
| ній роботі |  |
|------------|--|

До найбільш значимих мотиваційних установок пожежних-рятувальників відносяться: «потреба у високій заробітній платні» ( $44,81 \pm 13,60$  бала), що значно вище середньостатистичної норми, «потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» ( $34,58 \pm 9,64$  бала) і «потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі» ( $32,75 \pm 11,37$ ), що істотно нижче середньостатистичної норми [17].

До найменш значимих мотиваційних установок пожежних-рятувальників відносяться: «потреба у впливовості і владі» ( $18,62 \pm 10,08$ ), «потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником» ( $24,33 \pm 7,72$ ) і «потреба в удосконалюванні, росту і розвитку як особистості» ( $27,48 \pm 7,81$ ).

Таким чином, в ієрархічній структурі мотивації пожежних-рятувальників домінує матеріальна мотивація в сполученні із соціальною мотивацією — прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність.

Оцінки мотивів пожежних-рятувальників на різних етапах їхнього професійного становлення представлені в табл. 2.

Виявлено, що в новачків провідними мотивами професійної діяльності є «прагнення до високої заробітної платні» ( $53,50 \pm 9,77$ ), «потреби формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини» ( $32,83 \pm 9,15$ ) і «потреби в удосконаленні, рості і розвитку як особистості» ( $31,67 \pm 2,42$ ). Їм властива висока «мотивація досягнення успіху» ( $20,67 \pm 2,33$ ), що вірогідно вище, ніж у молодих і досвідчених фахівців. Для молодих фахівців виділяються як основні мотиви «завоювання визнання з боку інших людей» ( $42,13 \pm 11,99$ ), «прагнення до високої заробітної платні» ( $38,88 \pm 17,42$ ) і «потреба в чіткому структуруванні роботи» ( $32,50 \pm 12,42$ ). У групі досвідчених фахівців виявлена перевага мотивів «прагнення до високої заробітної плати» ( $47,00 \pm 14,02$ ), «потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» ( $35,71 \pm 9,66$ ), «потреба в чіткому структуруванні роботи» ( $32,57 \pm 5,99$ ) і «потреба в гарних умовах роботи» ( $32,19 \pm 9,45$ ).

Порівняння оцінок мотивів професійної діяльності в пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації свідчить, як про лінійний так і нелінійний їхній розвиток. Прикладами лінійного розви-

тку мотивів професійної діяльності є мотиви «потреба ставити для себе складні цілі і досягати їхній», «потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі» «потреба бути креативним», «потреба у впливовості і владі (зростають або убувають у міру професіоналізації). Прикладами нелінійного розвитку мотивів з професіоналізації є мотив «прагнення до високої заробітної платні» і мотив «потреба в гарних умовах роботи», що вірогідно нижче у молодих фахівців і вірогідно вище в новачків і досвідчених фахівців.

Таблиця 2  
Оцінка мотивів пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації

| Мотиваційні компоненти                                            | Новачки    | Молоді фахівці | Досвідчені фахівці |
|-------------------------------------------------------------------|------------|----------------|--------------------|
|                                                                   | M±S.D.     | M± S.D.        | M± S.D.            |
| Мотивація досягнення успіху                                       | 20,67±2,33 | 16,38±3,74     | 17,81±3,76         |
| Мотивація уникнення невдач                                        | 14,00±3,52 | 11,88±4,91     | 11,86±3,88         |
| <i>Мотиваційні установки</i>                                      |            |                |                    |
| Потреба у високій заробітній платні                               | 53,50±9,77 | 38,88±17,42    | 47,00±14,02        |
| Потреба в гарних умовах роботи                                    | 31,17±3,49 | 26,25±9,74     | 32,19±9,45         |
| Потреба в чіткому структуруванні роботи                           | 30,67±5,13 | 32,50±12,42    | 32,57±5,99         |
| Потреба в соціальних контактах                                    | 28,67±2,94 | 28,63±9,69     | 29,05±6,99         |
| Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини | 32,83±9,15 | 31,63±9,33     | 29,90±5,33         |
| Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей                  | 28,00±7,46 | 42,13±11,99    | 35,71±9,66         |
| Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їхній            | 22,00±6,23 | 24,12±9,37     | 26,10±4,96         |
| Потреба у впливовості і владі                                     | 22,00±9, 8 | 21,00±13,62    | 19,86±7,75         |
| Потреба в розмаїтості, змінах, стимулюванні                       | 28,17±5,67 | 29,00±2,27     | 27,48±5,29         |
| Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником        | 23,17±7,60 | 23,25±6,78     | 25,00±7,07         |
| Потреба в удосконалюванні, росту і розвитку як особистості        | 31,67±2,42 | 26,50±14,28    | 26,48±7,03         |
| Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній    | 27,00±4,34 | 30,75±12,44    | 31,19±9,30         |

|        |  |  |  |
|--------|--|--|--|
| роботі |  |  |  |
|--------|--|--|--|

Таким чином, у всіх групах випробуваних у структурі мотивації переважають матеріальні мотиви – бажання мати роботу з високою заробітною платою, гарним набором пільг і надбавок. Високі ранги в структурі мотивації молодих і досвідчених фахівців займає задоволення потреби в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб навколишні цінували їхньої заслуги, досягнення й успіхи, а також потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку й інформації, що дозволяє усвідомлювати про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності і встановленні правил і директив виконання роботи. Іншими словами вони мають потребу в керівництві і визначеності. Невизначеність може служити причиною професійного стресу.

Структура мотивації новачків відрізняється від двох інших груп випробуваних тим, що високі місця займає потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини з колегами по роботі, а також, що дуже важливо, — потреба в удосконаленні, рості і розвитку як особистості і висока мотивація досягнення успіху.

### **Висновки.**

1. У дослідженні виявлено статистично значимі дані, що свідчать про зміну мотивації, які визначають характер спрямованості на працю пожежного-рятувальника під час професіоналізації;

2. Зміни мотиваційної сфери на різних етапах професіоналізації виявляються насамперед у статистично значимому посиленні виразності мотивів «прагнення до високої заробітної плати», «потреби в завоюванні визнання з боку інших людей» і «потреби в чіткому структуруванні роботи»;

3. Розвиток мотивів професійної діяльності пожежного-рятувальника в залежності від етапу професіоналізації має як лінійний, так і нелінійний характер.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности: Монография. — М.: Мысль, 1976. — 158 с.

2. Бадоев Т. Л. Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности: Автореф. дис... канд. психол. наук. — М.: МГУ, 1988. - 20 с.

3. Бессонова Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: Автореф. дис... канд. психол. наук. — М.: ИП РАН, 2003. — 20 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Монография. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511 с.
5. Васильев И. А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием: Монография. — М.: МГУ, 1991. — 143 с.
6. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека: Монография. — М.: МГУ, 1990. — 288 с.
7. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях: Монография. — М.: МААА, 1998. — 120 с.
8. Зиньковская С.М. Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях: Автореф. дис... докт. психол. наук. — М., 2007.— 40 с.
9. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: Монография. — СПб.: Питер, 2000. — 392 с.
10. Каверин С. Б. Мотивация труда: Монография.— М.: ИП РАН, 1998. — 224 с.
11. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности: Монография. — М.: Наука, 1988.— 192 с.
12. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску: Монография. — М. ИП РАН, 1997. — 231 с.
13. Котик М. А. Психология безопасности: Монография. — Таллин: Валгус, 1981. — 297 с.
14. Котик М. А., Емельянов А. М. Природа ошибок человека-оператора на примерах управления транспортными средствами: Монография. М.: Транспорт, 1993. — 154 с.
15. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: Монография. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
16. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования: Монография. — СПб.: Речь, 2004. — 392 с.
17. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под. ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.

**УДК 159.972:159.922.1 – 057.36(477)**

*Смирнова І. В., старший інспектор відділу роботи з персоналом Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*

## **СТРЕСОВІ УМОВИ ЯК ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

У роботі досліджується поняття стресових факторів, типові ознаки професійної деформації у працівників ОВС України, розглядаються науково-практичні рекомендації з оптимізації задач профілактики професійної деформації у працівників ОВС, виявляються типові ознаки професійної деформації у працівників ОВС України.

*Ключові слова:* стресові умови, стресогенні фактори, дезадаптація, гендер, дезадаптація, емоційна напруженість, професійна деформація співробітників органів внутрішніх справ.

**Постановка проблеми.** Діяльність правоохоронця відноситься до категорії найбільш важливого та небезпечного виду діяльності. Специфіка завдань, що виконуються правозахисниками, визначається стресовими умовами, значними фізичними навантаженнями, високим рівнем нервово-психічної напруги, дією у екстремальних умовах, ризиком для життя та здоров'я.

Не дивлячись на той факт, що питанню професійної деформації працівників органів внутрішніх справ на сьогоднішній день присвячена чимала кількість наукових досліджень таких відомих вчених, як В.С. Медведєв, С.В. Решетняк, С.П. Безносова, В.В.Пластун, виникає суттєва необхідність розгляду зазначеного питання з погляду гендерної політики.

Таким чином, метою даної статті є вирішення питання впливу стресових умов на професійну деформацію в правоохоронній діяльності з урахуванням головних засад гендерної психології.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У професійній діяльності правоохоронця стресові ситуації можуть створюватися дина-

мічністю подій, необхідністю швидкого ухвалення рішення, неузгодженістю між індивідуальними особливостями, ритмом і характером діяльності.

Факторами, що сприяють виникненню емоційного стресу в цих ситуаціях, можуть бути недостатність інформації, її суперечливість, надмірна розмаїтість або монотонність, оцінка роботи як перевищуючої можливості індивідуума за обсягом ступеню складності, суперечливі чи невизначені [1, с. 33].

Одним з факторів стресу є емоційна напруженість, що фізіологічно виражається в змінах ендокринної системи людини.

Основні риси психічного стресу:

1) стрес – стан організму, його виникнення припускає взаємодія між організмом і середовищем;

2) стрес – більш напружений стан, чим звичайне мотиваційне; воно вимагає для свого виникнення сприйняття погрози;

3) явища стресу мають місце тоді, коли нормальна адаптивна реакція недостатня.

Стресові умови можуть мати різне походження. У зв'язку з цим ми повинні розглянути поняття «стресу».

Першим дав визначення стресу канадський фізіолог Ганс Сельє. Відповідно до його визначення, стрес - це усе, що веде до швидкого старіння чи організму викликає хвороби. [1, с. 14]. У перекладі з англійської мови слово "стрес" означає "натиск, тиск, напругу". А енциклопедичний словник дає наступне тлумачення стресу: "Сукупність захисних фізіологічних реакцій, що виникають в організмі тварин і людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів)". [2, с. 264].

Таким чином є підстави для визначення стресу як неспецифічної реакції організму на пропоновані йому вимоги, і його розгляд як загального адаптаційного синдрому.

Ганс Сельє, основоположник західного навчання про стреси і нервові розлади, визначив наступні стадії стресу як процесу :

- 1) безпосередня реакція на вплив (стадія тривоги);
- 2) максимально ефективна адаптація (стадія резистентності);
- 3) порушення адаптаційного процесу (стадія виснаження).

У широкому змісті ці стадії характерні для будь-якого адаптаційного процесу.

Відповідно до теорії Г.Сельє автоматична реакція тривоги складається з трьох послідовних фаз: імпульс; стрес; адаптація.

Іншими словами, якщо настає стрес, то незабаром стресовий стан йде на збиток - людина так чи інакше заспокоюється. Якщо ж адаптація порушується (чи взагалі відсутня), то можливе виникнення деяких психосоматичних захворювань чи психічних розладів.

Важкість проявів стресових розладів визначається сумісним впливом інтенсивності травмуючої події та особистісною значимістю існуючої безпеки у ході виконання службових завдань. Не відреаговані емоції, невисловлені думки, незакінчені або помилкові дії підвищують вірогідність виникнення дезадаптації в поведінці, до зниження ефективності та результативності професійної діяльності міліціонера

Дослідження хронічного стресу, проведеного Короленком О.П. у 1978 році показали, що не фізіологічний, а психічний рівень адаптації є найбільш чутливим індикатором стресу, адже зводиться він у першу чергу до емоційного (Березін Ф.Б., 1988). Для особистості стрес є феноменом таким, що сприймається індивідуально, причина якого криється не стільки у зовнішніх, як у внутрішніх психічних процесах (Тигранян Р.І., 1988). [3, с. 14].

До речі, уже згадуваний Сельє висунув дуже цікаву гіпотезу про те, що старіння – підсумок усіх стресів, яким піддавався організм у плині свого життя. Воно відповідає “фазі виснаження” загального адаптаційного синдрому, що у деякому змісті являє собою прискорену версію нормального старіння. Любий стрес, особливо викликаний марними зусиллями, залишає після себе необоротні хімічні зміни; їхнє нагромадження обумовлює ознаки старіння в тканинах. Особливо важкі наслідки викликає поразка мозкових і нервових кліток. Але успішна діяльність, якою би вона не була, залишає менше наслідків старіння, отже, говорить Сельє, ви можете довго і щасливо жити, якщо виберете придатну для себе роботу і вдало справляєтеся з нею.[1, с. 98].

Виходячи з цих положень, слід зробити висновок про важливість врахування широкого кола питань, що стосуються робітників силових структур, на яких впливають стресогенні фактори.

Не останнє місце в цьому колі, враховуючи важливість стресу, який може визвати психічні розлади, займає рівень професійної деформації робітників силових структур.

Професійна діяльність формує й розвиває її виконавця, сприяє його самореалізації. Професіоналізм у правоохоронній діяльності по-

стає як відповідний набір та стан розвитку системи професійно-ділових, особистісних та комунікативних якостей працівників, що забезпечують ефективне виконання ними своїх функціональних обов'язків. Поряд із цим, можуть виникати і побічні, небажані наслідки – професійні травми, захворювання, деструкції та деформація особистості.

На думку В.С. Медведєва, професійна деформація визначається як комплекс своєрідних, взаємопов'язаних змін окремих якостей особистості в цілому, які виникають на трудовій стадії соціалізації при виконанні професійної діяльності на протязі певного часу, індивідуального для кожного робітника, але типового для професії [4 с. 13].

Слід зазначити, що до змін характерних для цього комплексу відносять [4, с. 49-50]: “по-перше, гіпертрофію професійно важливих якостей; по-друге, актуалізацію і розвиток соціально негативних рис; по-третє, пригнічення та подальшу атрофію окремих рис, що суб'єктивно оцінюються як другорядні. Це стосується адекватної самооцінки, професійної мотивації, перцептивних засобів діяльності; по-четверте, неузгодження, дисгармонію, а в подальшому спотворене співвідношення і взаємодію окремих якостей та їх груп. Мається на увазі гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові та позаслужбові інтереси, культурно-естетичні та органічні потреби”.

Різновиди професійної деформації можна визначити за кількома ознаками [4, с. 40-41]: за ведучим видом діяльності (ігрова, навчальна, трудова деформація); за предметом діяльності та пов'язаними з ним метою і засобами. Відповідно до даної ознаки слід розрізняти деформації особистості, обумовлені виконанням професій типу „людина – природа”, „людина – техніка”, „людина – художній образ”, „людина – людина”, „людина – знакова система”. Діяльність співробітників ОВС відносять до типу „людина – людина”.

Наш аналіз засвідчив, що найбільша ймовірність зазнати деформації існує саме у виконавців професії типу “людина-людина”. За думкою С. Безносова [5, с. 131], це пов'язано з тим, що “спілкування з іншою людиною обов'язково включає його зворотну дію на суб'єкт праці, особливо при взаємодії “людина – аномальна людина”.

Тому, що до професійної деформації виконавців професій типу „людина – людина” необхідно додатково встановлювати коло осіб, стосовно яких вона може проявлятися. При розгляді правоохоронних спеціальностей вчені відмічають [6, с. 50-54], що професійна дефор-

мація гостріше виявляється безпосередньо в сфері службової діяльності і спрямована на її об'єкт (правопорушника, а також осіб, що викликають службовий інтерес – затриманих потерпілих, свідків тощо). З розвитком деформації, її поглибленням сферою прояву стає найближче соціальне оточення співробітника (службовий колектив, окремі його представники, члени сім'ї, друзі). Третьою сферою стає особистість самого співробітника, перш за все його інтереси, уподобання, самосвідомість [4, с. 45-51].

Слід зауважити, що проведене науковцями подальше вивчення проблеми через спрямованість на виявлення психологічних детермінант професійної деформації співробітників ОВС (А. Молчанов, П. Баранов), системи основних показників професійної деформації (С. Бочарова, В. Медведєв), рівнів деформації (О. Зубков, С. Сливка) не врахувало, на наш погляд, таку особливість як гендерний аспект.

Термін “гендер” (соціальна стать, стать як продукт культури) з'явився порівняно нещодавно, але вже сьогодні існують розробки, які дозволяють говорити про гендерну психологію [6; 7].

З безліч визначень поняття “гендер”, на наш погляд, можна відмітити наступні:

“Гендер” - пов'язана зі статтю поведінка” [8, с. 145].

“Гендер” – уявлення про статеві особливості” [8, с. 146].

“Гендер” – соціально-біологічна характеристика, за допомогою якої люди дають визначення поняттям “чоловік” і “жінка” [9, с. 647].

“Гендер” – сума всіх уявлень і очікувань, що пов'язані в суспільстві з поняттям “маскулінності” і “фемінності” [10, с. 215].

“Гендер – це соціальна стать, яка надбудовується суспільством над фізіологічною реальністю; використовується в чотирьох значеннях: а) як протиставлення біологічної статі; б) як синонім статі; в) як розширений термін для визначення і біологічних і соціальних проявів статі; г) як символ нерівності “статей, їх ієрархічної організації” [6, с. 338].

З огляду на це, ми віддаємо перевагу останньому визначенню як більш зрозумілому і більш поширеному за змістом.

На сучасному етапі предметом гендерної психології в широкому значенні є особливості психіки, пов'язані зі статтю. Конкретизація змісту починається з розробки наступних напрямків: психологія порівняння чоловіків і жінок; психологію жінки; психологію чоловіка; гендерну соціалізацію; психологію гендерного ставлення.

У наш час важко зустріти законодавця чи управлінця, який би заперечував тезу, що рівноправність статей є запорукою розвитку сталого громадянського суспільства, є однією з ознак його демократичності. Проте реальна дійсність позиції статей далека від їх гармонізації.

Слід також привернути увагу на гендерні відмінності психічної адаптації робітників правоохоронної діяльності до зовнішніх умов. Міра сприйняття, оцінка реагування на стресовність носить індивідуальний характер. Одна й та ж ситуація, пов'язана наприклад, з виглядом крові, трупів, стражданням потерпілих сприймаються чоловіком та жінкою по-різному. Жінкою вони можуть бути сприйняті як екстремальна, а чоловіком – як дещо напружена, але звична.

Негативні соціальні, професійні, особисті наслідки професійної деформації обумовлюють необхідність її своєчасного виявлення, профілактики та корекції.

Але перш ніж здійснювати низку профілактичних заходів щодо професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ, необхідно розглядати не лише особливості підрозділу правоохоронної діяльності та особистість самого правоохоронця, першочергово, на нашу думку обов'язково враховувати статеву належність людини.

**Висновки.** Таким чином, ми вважаємо, що гендерний підхід повинен обов'язково враховуватись при розгляді проблеми професійної деформації в правоохоронній діяльності. Це надасть широкі можливості при вирішенні задач, поставлених перед службою психологічного забезпечення ОВС України, що спрямовані на профілактику, виявлення, і корекцію професійної деформації, а саме:

- поширити знання про психічні механізми професійної деформації з урахуванням гендерного аспекту;
- спрогнозувати процес професійної деформації конкретного психологічного профілю службовців ОВС в залежності від статі;
- виявити індивідуально-психологічні детермінанти професійної деформації, які пов'язані з гендерним фактором.

## **ЛІТЕРАТУРА**

1. Александровский Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М., 1976. – С.180
2. Никошкова Е.В. Русский словарь по психологии. Ок. 20 000 терминов. – 3-е изд., стереотип. – М.: РУССО, 2003. – 352.

3. С.В. Решетняк. Практика применения тренинговых методов в профилактике и коррекции посттравматических стрессовых расстройств среди участников ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций//Материалы III международной научно-практической конференции “Психологические тренинговые технологии в правоохранительной деятельности: научно-методические и организационно-практические проблемы внедрения и использования, перспективы развития” г. Донецк – 2007 С. 477-482

4. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні і прикладні аспекти): Монографія. – Київ: НАВСУ, 1996. - с. 191.

5. Безносів С.П. Професійна деформація особистості. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.

6. Бендас Т.В. Гендерна психологія. – СПб.: Пітер, 2007. – 431 с.

7. Берн Ш.М. Гендерна психологія. – СПб.: Нева, 2001. – 320 с.

8. Крайг Г. Психологія розвитку. – СПб.: «Пітер», 2000. – 992 с.

9. Мейерс Д. Соціальна психологія / Перев. с англ. – СПб.: «Пітер», 1999. - 688 с.

10. Пластун В.В. Проблеми діагностики статево-рольових стереотипів/ Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка // АПН України. – К.: 2002. Т IV. – С. 215-200.

## **УДК 159.9**

***Снісаренко А.Г.,** викладач кафедри психології в особливих умовах діяльності Академії пожежної безпеки ім. Героїв Чорнобиля*

### **ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ НАЧАЛЬНИКА КАРАУЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

У статті викладено процедуру і результати експериментального вивчення професійно важливих якостей начальника караулу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. За результатами дослідження розроблено психограму начальника караулу.

*Ключові слова:* цивільний захист, професійна компетентність, психологічна підготовка.