

Національний університет цивільного захисту України
Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Національний університет цивільного захисту України
Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СОФІЄВА Ханім Раміз кизи

УДК 159.944

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ
РЯТУВАЛЬНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТУНКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ
МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

053 – «Психологія»

05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Х. Софієва

Науковий керівник: Тімченко О.В., доктор психологічних наук, професор

Харків – 2021

АНОТАЦІЯ

Софієва Х. Психологічні критерії оцінки професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, спеціальність 053 – «Психологія». – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2021.

Останнім часом в Азербайджанській Республіці об'єктивно підвищуються вимоги до особистості та діяльності рятувальників. Проте, незважаючи на комплекс правових, медичних та кадрових заходів із відбору кандидатів на службу в підрозділи Служби Порятунку Особливого Ризику (СПОР) часто призначаються особи, які у подальшому не відповідають очікуванням та вимогам суспільства до сучасного працівника Міністерства з надзвичайних ситуацій (МНС) Азербайджану. Тому назріла необхідність змінення формату організації та проведення професійного відбору, включення до нього комплексу психологічних заходів, метою яких повинен стати якісний і достовірний прогноз придатності кандидата на службу до професійної діяльності рятувальником СПОР МНС Азербайджанської Республіки.

Знайомство з досвідом проведення професійно-психологічного відбору в підрозділи сектора безпеки та оборони України засвідчує, що для прогнозування професійної придатності кандидата на службу використовується як оперативний (від декількох годин – до місяця), так і довгостроковий (на період до 15 років) прогнози. Останній, за переконанням фахівців навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, є більш бажаним та відповідно більш складним. Досвід українських колег засвідчує, що:

по-перше, у якості змістовних підструктур об'єкта прогнозування виступають змінні параметри, прогнозні тенденції;

по-друге, одним з основних етапів при розробці прогнозу є його верифікація, що забезпечує здійснення оцінки вірогідності й точності прогнозу або перевірки його обґрунтування;

по-третє, достовірний прогноз не може бути отриманий до тих пір, поки обстежуваний не виявиться в ситуації, в якій можна прогнозувати його діяльність і поведінку.

В сучасному українському суспільстві наукове вивчення проблеми професійно-психологічного відбору та професійної придатності фахівців екстремальних видів діяльності відображено в наукових працях В.В. Барка, О.П. Євсюкова, В.О. Лефтерова, О.М. Кокуна, С.Ю. Лебедевой, В.С. Медведєва, О.О. Назарова, Н.В. Оніщенко, В.І. Осьодла, Л.А. Перелигіной, І.І. Приходька, Є.М. Потапчука, О.Д. Сафіна, О.В. Тімченка, В.Є. Христенка, С.І. Яковенка та ін.

На сьогодні українськими науковцями визначені загальні принципи професійно-психологічного відбору, серед яких, у першу чергу, виділяються: наукова обґрунтованість. актуальність відбору; системність підходу; особистісний підхід; діяльний підхід; динамічний, пролонгований відбір; комплексність, активність відбору; диференційність прогнозування; практичність відбору; динамічність та адаптивність критеріїв відбору. Вказані принципи, за нашим переконанням, охоплюють всі основні етапи організації процесу професійного відбору та забезпечують їх взаємозв'язок.

Висновок про придатність або не придатність того чи іншого кандидата на службу в ДСНС України виноситься на підставі короткочасного тестового випробування, тобто на сьогодні у наших колег – українських психологів, – на жаль, повністю відсутня можливість індивідуального підходу до кожного з кандидатів та бракує часу для їх поглибленого вивчення (адже, на теперішній час, тривалість психологічного тестування в ДСНС України складає приблизно 1 годину 30 хвилин, протягом яких кандидати заповнюють 5 тестових методик. І більше фахівець, який проводив професійно-психологічний відбір, та кандидат на службу до ДСНС України не зустрічаються). У результаті поза

діагностикою залишаються багато рис особистості, які проявляються у сумісній діяльності, спілкуванні, під час виконання службових обов'язків і впливають на успішність професійної діяльності рятувальника. Про такі психологічні особливості особистості, як відповідальність, наполегливість, обов'язковість, готовність до співпраці, працьовитість, незалежність, самовладання, особиста дисциплінованість, соціальна благонадійність, самооцінка та самоконтроль шляхом тестування дізнатися неможливо.

Вивчення досвіду організації та проведення професійно-психологічного відбору в ДСНС України переконало нас у тому, що вимоги до рятувальника не повинні бути стабільними, вони повинні змінюватися у процесі зміни змісту і характеру праці та під впливом науково-технічного прогресу. Складання переліку таких якостей і перевірка їх наявності у ході професійно-психологічного відбору надасть можливість зробити не тільки прогноз придатності кандидата на службу, а і його успішності та надійності у подальшій професійній діяльності.

Поза увагою фахівців, які здійснюють відбір кандидатів на службу в підрозділи сектору безпеки та оборони України, на жаль, залишаються і такі якості, як соціальна благонадійність, покликання до професії рятувальника, дисциплінованість, орієнтація на реалізацію суспільних норм і цінностей, світоглядні й моральні принципи тощо.

Розробці шляхів і засобів підвищення ефективності й достовірності довгострокового прогнозу придатності кандидата до професійної діяльності в підрозділах СПОР МНС Азербайджанської Республіки сприятиме не тільки глибоке вивчення досвіду наших українських колег, але й урахування соціально-економічного і морального розвитку суспільства, науково-технічного прогресу, досвіду проведення професійно-психологічного відбору в інших розвинених країнах, а також різноманітних психологічних особливостей довгострокового прогнозування.

Важливість визначення та конкретизації психологічних особливостей в контексті довгострокового прогнозу придатності до професійної діяльності

рятувальників СПОР МНС Азербайджанської Республіки полягатиме у наявності константних і змінних поведінкових та особистісних характеристик, міри їх вираженості і проявів, виявлення і врахування яких надає змогу якісно проводити довгостроковий прогноз успішності, ефективності та надійності професійної діяльності працівників Служби порятунку особливого ризику.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

вперше:

✓ в системі психологічного забезпечення діяльності МНС Азербайджанської Республіки визначено психологічний компонент професійної придатності, провідна роль в якому належить професійній мотивації, природним задаткам та професійним здібностям, необхідним для успішного формування динамічного поєднання різних властивостей особистості, що й забезпечують високий рівень ефективності навчання та подальшої професійної діяльності рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику;

✓ розроблено прогностичну модель успішного (ефективного) рятувальника СПОР МНС Азербайджану, основу якої складають наступні особистісні, емоційно-вольові, мотиваційні, комунікативні, а також когнітивні якості: вибірковість у спілкуванні, інтроверсія, гуманність, емпатія, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість та оперативність мислення, раціональна схильність до розумного та виправданого професійного ризику, емоційна стабільність, рухливість.

удосконалено:

✓ понятійний апарат щодо довгострокового прогнозу професійної придатності працівників екстремальних видів діяльності;

✓ використання психодіагностичного інструментарію з урахуванням мовного питання та культуральних особливостей громадян Азербайджанської Республіки;

✓ процедуру організації та проведення професійного відбору кандидатів на службу в МНС Азербайджанської Республіки;

дістали подальшого розвитку:

- ✓ методичні та практичні засади психологічного забезпечення службової діяльності МНС Азербайджанської Республіки;
- ✓ теоретичні основи та прикладні методи професійно-психологічного відбору працівників екстремальних видів діяльності;

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені в межах дослідження методичні рекомендації та практичні технології дають змогу удосконалити професійний відбір кандидатів на службу та підбір при кадровому переміщенні рятувальників, суттєво підвищити ефективність і надійність довгострокового прогнозу професійної придатності та подальшої успішності (ефективності) професійної діяльності працівників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки. Зокрема, застосування під час професійно-психологічного відбору запропонованого алгоритму здійснення довгострокового психологічного прогнозу професійної придатності рятувальників СПОР МНС Азербайджану, сприятиме визначенню прогностичного висновку про придатність-непридатність кандидата на службу та перспектив його подальшої професійної діяльності.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, прогноз професійної придатності, рятувальник, Служба Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

SUMMARY

Sofieva H. Psychological criteria for estimating the professional suitability of rescuers of the Special Risk Rescue Service of the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy in the field of knowledge 05 - social and behavioral sciences, a specialty 053 - "Psychology." - National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv, 2021.

Recently, the requirements for the identity and activity of rescuers in the Republic of Azerbaijan have been objectively increasing. However, despite a set of legal, medical and personnel measures for the selection of candidates for service in the Special Risk Rescue Service (SRRS), persons are often appointed who no longer meet the expectations and requirements of society to the contemporary employee of the Ministry of Emergencies (MOE) of Azerbaijan. Therefore, it is necessary to change the format of organization and conduct professional selection, to include a set of psychological measures, the purpose of which should be a quality and reliable prediction of the candidate's suitability for professional activity as a rescuer of the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan.

Familiarity with the experience of managing professional and psychological selection in the security and defense sector of Ukraine shows that to predict the professional suitability of the candidate for the service is used as operational (from several hours to a month) and long-term (up to 15 years) forecasts. According to experts of the educational and scientific laboratory of extreme and crisis psychology of the National University of Civil Defence of Ukraine, the latter is more desirable and, therefore, more complex. The experience of Ukrainian colleagues shows that:

firstly, as meaningful substructures of the object of forecasting are variable parameters, forecast trends;

secondly, one of the main stages in the development of the forecast is its verification, which ensures the assessment of the reliability and accuracy of the estimates or confirmation of its approval;

thirdly, a reliable prognosis can not be obtained until the subject is in a situation when it is possible to predict his activities and behavior.

In modern Ukrainian society, the scientific study of the problem of professional and psychological selection and professional suitability of specialists in extreme activities is reflected in the scientific works of V.V. Barko, O.P. Evsyukov, V.O. Lefterov, O.M. Kokun, S.Yu. Liebiedieva, V.S. Medvedev, O.O. Nazarov, N.V. Onishchenko, V.I. Osodlo, L.A. Perehygina, I.I. Prikhodko, E.M. Potapchuk, O.D. Safin, O.V. Timchenko, V.Ye. Khristenko, S.I. Yakovenko and others.

Today, Ukrainian scientists have defined the general principles of professional and psychological selection, among which, first of all, stand out: scientific validity; relevance of selection; systematic approach; personal approach; active approach; dynamic, prolonged selection; complexity, the activity of selection; differential forecasting; practicality of selection; dynamism and adaptability of selection criteria. These principles, in our opinion, cover all the main stages of the organization of the professional selection process and ensure their connection.

The conclusion on the suitability or unsuitability of a candidate for service in the SES of Ukraine is made based on a short test, i.e., today, our colleagues - Ukrainian psychologists - unfortunately, have no possibility of individual approach to each candidate and lack time for in-depth study (after all, currently, the duration of psychological testing in the SES of Ukraine is about 1 hour 30 minutes, during which candidates complete 5 test methods. In the future, the specialist who conducted professional and psychological selection and a candidate for service in the SES of Ukraine do not meet). As a result, multiple personality characteristics connected with joint activities, communication, performance of official duties and affect the success of the professional activities of the rescuer are left out of the diagnosis. It is impossible to learn about such psychological features of personality as responsibility, persistence, obligation, willingness to cooperate, diligence, independence, self-control, personal discipline, social reliability, self-esteem, and self-control through testing.

Investigating the experience of organizing and conducting professional and psychological selection in the SES of Ukraine assured us that the requirements for a rescuer should not be permanent - they should change in changing the content and nature of work under the influence of scientific and technological progress. Compiling a list of such qualities and checking their presence during professional and psychological selection will allow forecasting of the candidate's suitability for service and his success and reliability in future professional activities.

Unfortunately, such qualities as social reliability, the vocation to the profession of rescuer, discipline, focus on the implementation of social norms and values,

worldviews and moral principles, and some others remain out of the attention of specialists who select candidates for service in the security and defense sector of Ukraine.

The development of ways and means to increase the efficiency and reliability of long-term forecast of the candidate's suitability for professional activity in the SRRS units of the Ministry of Emergencies of Azerbaijan will contribute not only to the in-depth study of our Ukrainian colleagues but also to the socio-economic and moral development of society, psychological selection in other developed countries, as well as various psychological features of long-term forecasting.

The importance of defining and specifying psychological features in the context of long-term prognosis of eligibility for professional activity of rescuers of SRRS of MOE of the Republic of Azerbaijan lies in the presence of constant and variable behavioral and personal characteristics, their severity and manifestations, detection, and consideration of which allows long-term effectiveness and success reliability of professional activity of employees of the Special Risk Rescue Service.

The scientific novelty of the obtained results is that:

for the first time:

✓ in the psychological support system of the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan, the psychological component of professional suitability is defined, the leading role in which belongs to professional motivation, natural inclinations, and professional abilities necessary for the successful formation of a dynamic combination of various personality traits of Rescuer of the Special Risk Rescue Service;

✓ a predictive model of a successful (effective) rescuer of the Ministry of Emergencies of Azerbaijan was developed, based on the following personal, emotional, purposeful, motivational, communicative, as well as cognitive qualities: selectivity in communication, introversion, humanity, empathy, purposefulness, self-confidence language, diligence, social motives, flexibility and efficiency of thinking, the rational propensity to reasonable and justified professional risk, emotional stability, mobility.

improved:

- ✓ conceptual apparatus for the long-term forecast of professional suitability of employees of extreme activities;
- ✓ use of psychodiagnostic tools taking into account the language issue and cultural peculiarities of the citizens of the Republic of Azerbaijan;
- ✓ the procedure for organizing and conducting the professional selection of candidates for service in the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan;

received further development:

- ✓ methodical and practical principles of psychological support of official activity of the Ministry of Emergencies of the Azerbaijan Republic;
- ✓ theoretical bases and applied methods of professional and psychological selection of employees of extreme activities.

The practical significance of the obtained results is that the methodological recommendations and practical technologies developed within the research allow improving the professional selection of candidates for service and selection of rescuers, significantly increase the efficiency and reliability of long-term prognosis of professional suitability and further success (efficiency) of professional activity of employees of the Special Risk Rescue Service of the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan. In particular, applying the proposed algorithm for long-term psychological prognosis of professional suitability of rescuers of the Ministry of Emergencies of Azerbaijan during the professional and psychological selection will help determine the prognostic conclusion about the suitability of the candidate and the prospects of his further professional activity.

Keywords: professional-psychological selection, forecast of professional suitability, rescuer, Special Risk Rescue Service of the Ministry of Emergencies of the Republic of Azerbaijan.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРКОЮ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділ у колективній монографії:

1. Софієва Х. Мотивація вибору професії і локус контролю особистості як предикти професійної придатності кандидата на службу в МНС Азербайджану //Теорія і практика формування особистості як суб'єкта самотворення та самозбереження: монографія. Хмельницький. ФОП Цюпак А.А., 2021.С. 442 – 457.

Статті у наукових фахових виданнях України

з психологічних наук:

1. Софієва Х. Прогноз професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки /*Вісник Національного університету оборони України № 4 (62), 2021. С. 134-145.*

Статті у наукових фахових виданнях Азербайджанської Республіки

з психологічних наук:

1. Sofiyeva Xanım R. Azərbaycan Respublikasının Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Xüsusi Riskli Xilasetmə Xidmətinin xilasedicilərinin peşəkar yararlılığının proqnozlaşdırılmasında peşəkar vacib keyfiyyətlərin öyrənilməsi /*Psixologiya jurnalı* 2019 № 4. С. 12-25 / Режим доступу : http://psixologiyajurnali.az/content_files/psixologiya_2019-4_mehi_psixologiya_2007_2.pdf

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав за напрямом,

з якого підготовлено дисертацію:

1. Sofiyeva H. Azerbaycanda savaş sonrası şehitleri arama çalışmaları sürecinde kurtarma ekiplerinin psikolojik sağlık ve ahlaki sorumluluklarının

değerlendirilmesi / *Ulakbilge-Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt 9, Sayı 63 (2021), С. 1119-1128 / Режим доступу : <https://www.ulakbilge.com/makale/pdf/1625342376.pdf>

2. Sofiyeva Kh. Psychological features of the professional activity of rescuers of the special risk rescue service of the Ministry of emergencies of the Republic of Azerbaijan / *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)* № 7 (43), 2021. С. 78-86 / Режим доступу : <http://www.kelmczasopisma.com>

3. Sofieva H. Psychologická analýza pracovných úkolů velitelů jednotek záchranné Služby Zvláštních Rizik Ministerstva Pro Mimořádné Situace Ázerbájdžánské Republiky / *Scienses of Europe* Vol2 № 62 (2021). С. 55-60 / Режим доступу : <https://www.europe-science.com/wp-content/uploads/2021/01/VOL-2-No-62-2021.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Софиева Х. Психологический анализ основных профессиональных задач специалистов Службы Спасения Особого Риска МЧС Азербайджанской Республики / *Международная научно-практическая конференция адъюнктов, магистров, курсантов и студентов «Исторические аспекты, актуальные проблемы и перспективы развития гражданской обороны»* 15 марта 2019. Кокшетау, РГУ «КТИ КЧС МВД Республики Казахстан». 2019. С. 223-227.

2. Софієва Х. Деякі підходи щодо побудови структурної моделі професійно-важливих якостей працівників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки / *Всеукраїнська науково-практична конференція «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України»* 25 березня 2019. Харків, ХНУВС, 2019. С.273-276.

3. Софиева Х. О сотрудничестве украинских и азербайджанских психологов в разработке стандартов психологических показателей специалистов Службы Спасения Особого Риска МЧС Азербайджанской Республики / *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих*

учених *«Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, НУЦЗУ, 2019. С. 4-5.

4. Софієва Х. Про результати адаптації психологічних методик, проведених психологами МНС і Центром освітніх технологій інституту освіти Азербайджанської Республіки /*Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту»*. Харків, НУЦЗУ, 2021. С. 4.

5. Софієва Х. Виникнення та поширення чуток в умовах надзвичайної ситуації як комунікативна проблема /*Матеріали міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Мова в професійному вимірі: комунікативно-культурний аспект»*. Харків, НУЦЗУ, 2021. С. 24-26.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	16
ВСТУП	17
РОЗДІЛ I ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО РЯТУВАЛЬНИКА СЛУЖБИ ПОРЯТУНКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНУ, ЯК МЕТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ	26
1.1. Теоретико-психологічний аналіз наукових уявлень про природу успішності та ефективності професійної діяльності людини	29
1.1.1. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність»	30
1.1.2. «Професійна успішність» та «ефективність праці»: зв'язок та розмежування понять.....	38
1.2. Психологічні особливості довгострокового прогнозу професійної придатності, успішності та ефективності професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій.....	41
Висновки за розділом	54
РОЗДІЛ II ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ	59
2.1. Концептуальні основи прогностики та особливості побудови психологічного прогнозу професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	59
2.2. Характеристика психологічної бази побудови психологічного прогнозу професійної придатності фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану....	65
2.3. Обґрунтування використаного у дослідженні психодіагностичного інструментарію	70
2.4. Характеристика груп досліджуваних.....	76
2.5. Статистична обробка даних	79
Висновки за розділом	80
РОЗДІЛ III ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТУНКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ	81
3.1. Психологічний аналіз професії «рятувальник-охоронець» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	83
3.2. Психологічний аналіз професії «рятувальник» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	91
3.3. Психологічний аналіз професії «рятувальник-кінолог» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	100

3.4. Психологічний аналіз професії «рятувальник-водолаз» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	107
3.5. Психологічний аналіз професії «рятувальник-десантник» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	114
3.6. Психологічний аналіз професії «рятувальник-сапер» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	123
3.7. Психологічний аналіз професії «рятувальник-хімік» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки	130
3.8. Загальний психологічний аналіз професійних завдань фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджанської Республіки	134
Висновки за розділом	145
РОЗДІЛ IV ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТІВ ПРОГНОСТИЧНОЇ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТУНКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ.....	148
4.1. Психологічний профіль особистості рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану	148
4.2. Визначення типів акцентуацій характеру рятувальників СПОР МНС Азербайджану	151
4.3. Дослідження особистісно-мотиваційного профілю рятувальників СПОР МНС Азербайджану.....	153
4.4. Дослідження інтелектуальної лабільності рятувальників СПОР МНС Азербайджану.....	163
4.5. Визначення кореляційних зв'язків показників за методиками «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела, «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека та «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана.....	165
Висновки за розділом	180
ВИСНОВКИ.....	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	189
ДОДАТКИ.....	206

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДСНС – Державна служба України з надзвичайних ситуацій.

СПОР – Служба Порятунку Особливого Ризику.

МНС – Міністерство з надзвичайних ситуацій.

НС – надзвичайна ситуація.

КПП – контрольно-пропускні пости.

УШР – Управління швидкого реагування.

Метод КЗ – метод короткочасних занурень.

ВСТУП

Обґрунтування теми вибору роботи. Особливості соціальних, екологічних та демографічних процесів, що мали місце останніми роками в Азербайджані, зумовили суттєве підвищення частоти потужних кризових явищ. Їх профілактика та ліквідація стають найважливішою умовою забезпечення безпеки населення та територій країни та зумовлюють формування у структурах державного управління та відповідних галузях науки концепції надзвичайної ситуації (НС), що призводить до появи цілої індустрії порятунку, зробивши професію рятувальника однією з найнеобхідніших у суспільстві. Як наслідок, в Азербайджанській Республіці створено систему аварійно-рятувальних формувань Міністерства з надзвичайних ситуацій (МНС), посилено аварійно-рятувальні служби інших міністерств та відомств країни.

Діяльність рятувальників завжди утруднена впливом численних психологічних факторів, пов'язаних із загрозою життю та здоров'ю, напругою, обумовленою необхідністю порятунку постраждалих та агресивним впливом стрес-факторів підвищеної інтенсивності. І хоча, значну частину цих впливів мінімізує спеціальна підготовка професійних контингентів, які беруть участь у ліквідації наслідків НС, тим не менш, будь-який, навіть найкваліфікованіший, рятувальник відчуває при роботі в осередках НС виражену фізичну, і ще більш значущу - емоційну напругу. Більше того, чим складніші завдання доводиться вирішувати аварійно-рятувальному підрозділу, тим більша психічна напруга спостерігатиметься у рятувальників, і тим вищі вимоги будуть пред'являтися до психологічних якостей працівника МНС.

Рівень розвитку цих якостей визначає значною мірою, а, часто, і вирішальним чином, здатність рятувальника до оволодіння відповідними навичками, їхню навченість і, загалом, - їхню професійну працездатність.

Далеко не кожна людина повною мірою має такі якості. Недостатня їхня виразність, не будучи іноді помітною у повсякденному житті, в екстремальних ситуаціях (які є звичайною умовою професійної діяльності рятувальника) може

проявитися несподівано, суттєво знизити ефективність праці, бути причиною тяжких за своїми наслідками помилок та зривів. Їх дефіцит може бути також причиною загострення та розвитку деяких психічних та психосоматичних розладів. Тому оцінка цих якостей на перших етапах залучення до професії та подальший їх облік під час професійної підготовки рятувальника та організації його роботи є необхідними умовами успішної професійної діяльності.

Нажаль, незважаючи на комплекс правових, медичних та кадрових заходів із відбору кандидатів на службу, в підрозділи Служби Порятунку Особливого Ризику (СПОР) МНС Азербайджану часто призначаються особи, які у подальшому не відповідають очікуванням та вимогам суспільства до рятувальника. Сьогодні назріла необхідність змінення формату організації та проведення професійного відбору, включення до нього комплексу психологічних заходів, метою яких повинен стати якісний і достовірний прогноз придатності кандидата на службу в підрозділи СПОР МНС Азербайджанської Республіки.

Оцінка професійної придатності кандидата на службу, що проводитиметься в межах професійно-психологічного відбору, матиме велике значення і для медичного забезпечення діяльності рятувальників, проведення з ними реабілітаційно-відновлювальних заходів, удосконалення спеціальної професійно-психологічної підготовки тощо.

Таким чином, актуальність зазначеної проблеми, недостатнє її теоретичне і практичне вивчення й обумовили вибір теми кваліфікаційної наукової праці.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.
Дисертаційне дослідження виконано відповідно до вимог Державної програми розвитку транскордонного співробітництва на 2016-2020 рр., затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2016 року № 554, Закону Азербайджанської Республіки «Про цивільну оборону», затвердженого Указом Президента Азербайджанської Республіки від 30.12.1997 р. № 420-IQ, Закону Азербайджанської Республіки «Про приєднання до Міжнародної

конвенції про порятунок», затвердженого Указом Президента Азербайджанської Республіки від 12.05.2006 № 104- IIIQ.

Кваліфікаційна наукова праця виконана відповідно до Плану науково-дослідної роботи Національного університету цивільного захисту України (науково-дослідна робота «Психологія професійного здоров'я працівників сектору безпеки та оборони України», РК 0120U000003).

Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Національного університету цивільного захисту України (протокол № 2 від 24 жовтня 2018 року).

Мета дослідження – удосконалення системи професійного відбору рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Гіпотези дослідження:

1. Сучасне проведення професійного відбору кандидатів на службу в СПОР МНС Азербайджану без психологічної складової не забезпечує якісного довгострокового прогнозу подальшої успішної (ефективної) професійної діяльності рятувальників та не перешкоджає проникненню до лав МНС осіб, яких у подальшому звільняють зі служби, в тому числі, - і за порушення дисципліни та законності.

2. Підвищення якості довгострокового прогнозу професійної придатності кандидата на службу можливе за рахунок використання під час проведення професійно-психологічного відбору науково-обґрунтованого психологічного аналізу основних професій, що входять до складу СПОР МНС Азербайджану та основних компонентів прогностичної моделі професійної придатності рятувальника.

Досягнення поставленої мети передбачало вирішення таких **завдань дослідження:**

✓ Визначити сутність та основні компоненти категорії «професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану»; здійснити

аналіз наукових уявлень про природу успішності та ефективності професійної діяльності фахівця.

✓ Узагальнити досвід проведення українською психологічною спільнотою довгострокового прогнозу професійної придатності працівників сектору безпеки та оборони України та обґрунтувати важливість включення в систему професійного відбору працівників МНС Азербайджану психологічної складової.

✓ Визначити та обґрунтувати використання батареї методів та психодіагностичних методик для проведення психологічного прогнозу професійної придатності кандидата на службу в підрозділи СПОР МНС Азербайджану; провести валідацію запропонованого психодіагностичного інструментарію з урахуванням мовного питання та культуральних особливостей громадян Азербайджанської Республіки.

✓ Розкрити психологічні особливості діяльності Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану та здійснити психологічний аналіз основних професій, що входять до її складу (рятувальник-охоронець; рятувальник; рятувальник-кінолог; рятувальник-водолаз; рятувальник-десантник; рятувальник-сапер; рятувальник-хімік).

✓ Визначити основні компоненти прогностичної моделі професійної придатності рятувальників СПОР МНС Азербайджану.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Предмет дослідження – психологічні особливості довгострокового прогнозу професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Методологічною основою дослідження стали:

– теоретичні підходи, пов'язані з аналізом психологічного прогнозу з точки зору механізмів та закономірностей його будування (Л. Балабанова, В. Губін, В. Іванніков, Л. Крушинський, Б. Ломов, Д. Узнадзе та ін.);

– підходи до передбачення поведінки людини (Г. Андрєєва, Л. Божович,

Р. Грановська, Н. Гришина, М. Леонов, Н. Потапчук, Ю. Ширококов та ін.);

– положення, пов'язані з процесом формування особистості професіонала (Є. Клімов, В. Лефтеров, С. Максименко, С. Миронець, Н. Оніщенко, В. Рибалка, О. Сафін та ін.);

– теоретичні та методико-практичні положення, пов'язані з аналізом і розробкою проблеми професійно-психологічного відбору фахівців сектору безпеки та оборони України (В. Барко, О. Кокун, М. Корольчук, В. Медведєв, В. Осьодло, І. Приходько, О. Тімченко та ін.).

Методи дослідження. Для досягнення поставленої в роботі мети використовувався комплекс взаємопов'язаних методів дослідження:

- *філософського характеру* (діалектичний метод – під час розгляду базових понять дослідження; герменевтичний метод – при тлумаченні нормативно-правових актів; аксіологічний метод – для аналізу правових та психологічних літературних джерел);

- *загальнонаукового характеру* (історико-правовий метод – для розкриття генезису основних етапів становлення і розвитку СПОР МНС Азербайджану; системноструктурний метод – при проведенні теоретичного аналізу зарубіжних та вітчизняних наукових джерел із порушеної проблематики);

- *теоретичного характеру* (оглядово-аналітичний метод – дозволив вивчити напрацювання в зазначеній галузі, провести огляд та аналіз науково-теоретичного доробку, який сформувався на цей час в межах екстремальної психології, психології ризиконебезпечних професій, психології діяльності в особливих умовах);

- *емпіричного характеру* (метод спостереження, індивідуальна психологічна бесіда, метод анкетування, метод експертних оцінок, психодіагностичний метод – уможливили комплексне вивчення психологічних особливостей професійної діяльності працівників СПОР та запропонувати перевірений у ході авторського дослідження підхід щодо прогнозування професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки);

- *методи обробки даних дослідження* (кількісний аналіз за допомогою статистичних методів дослідження – використано для проведення математико-статистичної обробки даних, отриманих у ході дослідження; якісний аналіз за допомогою методу контент-аналізу – використано для якісної та змістовної обробки даних, які були отримані, здебільшого, в ході анкетування).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

вперше:

– в системі психологічного забезпечення діяльності МНС Азербайджанської Республіки визначено психологічний компонент професійної придатності, провідна роль в якому належить професійній мотивації, природним задаткам та професійним здібностям, необхідним для успішного формування динамічного поєднання різних властивостей особистості, що й забезпечують високий рівень ефективності навчання та подальшої професійної діяльності рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику;

– розроблено прогностичну модель успішного (ефективного) рятувальника СПОР МНС Азербайджана, основу якої складають наступні особистісні, емоційно-вольові, мотиваційні, комунікативні, а також когнітивні якості: вибірковість у спілкуванні, інтроверсія, гуманність, емпатія, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість та оперативність мислення, раціональна схильність до розумного та виправданого професійного ризику, емоційна стабільність, рухливість.

удосконалено:

– понятійний апарат щодо довгострокового прогнозу професійної придатності працівників екстремальних видів діяльності;

– використання психодіагностичного інструментарію з урахуванням мовного питання та культуральних особливостей громадян Азербайджанської Республіки;

– процедуру організації та проведення професійного відбору кандидатів на службу в МНС Азербайджанської Республіки;

дістали подальшого розвитку:

- методичні та практичні засади психологічного забезпечення службової діяльності МНС Азербайджанської Республіки;
- теоретичні основи та прикладні методи професійно-психологічного відбору працівників екстремальних видів діяльності;

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені в межах дослідження методичні рекомендації та практичні технології дають змогу удосконалити професійний відбір кандидатів на службу та підбір при кадровому переміщенні рятувальників, суттєво підвищити ефективність і надійність довгострокового прогнозу професійної придатності та подальшої успішності (ефективності) професійної діяльності працівників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки. Зокрема, застосування під час професійно-психологічного відбору запропонованого алгоритму здійснення довгострокового психологічного прогнозу професійної придатності рятувальників СПОР МНС Азербайджану, сприятиме визначенню прогностичного висновку про придатність-непридатність кандидата на службу та перспектив його подальшої професійної діяльності.

Впровадження результатів дослідження. Результати дослідження використано при підготовці низки проектів нормативно-правових документів МНС Азербайджанської Республіки, зокрема:

- ✓ Наказу МНС Азербайджанської Республіки «Положення про психологічну службу МНС Азербайджанської Республіки»;
- ✓ Наказу МНС Азербайджанської Республіки «Концепція розвитку психологічної служби МНС Азербайджанської Республіки 2022 – 2026 рр.»
- ✓ Наказу МНС Азербайджанської Республіки «Про організацію та проведення професійно-психологічного відбору рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки»;
- ✓ Керівництва з оцінки професійної придатності фахівців, атестованих на статус рятувальника міжнародного класу;

✓ Рекомендацій щодо вдосконалення професійно-психологічного відбору курсантів Академії МНС Азербайджанської Республіки (акт впровадження від 05.09.2021 р.).

Особистий внесок здобувача. Наведені в роботі наукові матеріали та дані є самостійним внеском автора у вирішення досліджуваної проблеми. Дисертанткою самостійно проведено теоретичний аналіз проблеми дослідження, підбрано методи вивчення поставленої проблеми, виконано всі емпіричні дослідження, зроблено порівняльний кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. У друкованих працях дисертантки висвітлено результати проведеного емпіричного дослідження, його аналіз та практичні рекомендації.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження розглядалися і обговорювалися на засіданнях та наукових семінарах навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру та кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету Національного університету цивільного захисту України (2018–2021 рр.).

Результати дослідження доповідалися на міжнародній науково-практичній конференції ад'юнктів, магістрів, курсантів та студентів «Исторические аспекты, актуальные проблемы и перспективы развития гражданской обороны» (Кокшетау, Республика Казахстан, 2019 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (Харків, Україна, 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених «Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту» (Харків, Україна, 2019–2021 рр.); Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Мова в професійному вимірі: комунікативно-культурний аспект» (Харків, Україна, 2021 рр.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено у 11 наукових працях, із них: розділ у колективній монографії; одна стаття - у науковому

фаховому виданні із психологічних наук України; одна стаття - у науковому фаховому виданні із психологічних наук Азербайджанської Республіки; 3 статті – в іноземних наукових виданнях Турецької Республіки, Чеської Республіки та Республіки Польща, 5 – тез конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Основний зміст дисертаційного дослідження викладено на 214 сторінках машинопису і складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Матеріали дисертації проілюстровано 37 таблицями та 14 рисунками. Бібліографічний список містить 167 джерел.

РОЗДІЛ I

ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО РЯТУВАЛЬНИКА СЛУЖБИ ПОРЯТUNКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНУ, ЯК МЕТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ

Поняття «професійна придатність» набуло широкого поширення не тільки в психології праці, інженерній психології та ергономіці, але і в юридичній, військовій, екстремальній психології та психології діяльності в особливих умовах. Ми можемо без перебільшення констатувати, що дане поняття стало міждисциплінарним поняттям, включеним у наукові методологічні категорії і системи (див. табл. 1.1.).

Професійну придатність можна охарактеризувати сукупністю якостей людини, що відображають її психологічні, фізіологічні, медичні, професійні та інші особливості, які й формують уявлення про суб'єкта діяльності на різних стадіях його професійного становлення та реалізації. У зв'язку з цим, професійну придатність ми розглядаємо не тільки як властивість суб'єкта діяльності, як характеристику його функціонального ресурсу і практичної готовності до діяльності, але і як міру реалізації можливостей організму і психіки. ***Професійна придатність завжди буде виражатися через результат діяльності.***

Наш багаторічний досвід роботи з організації медичної та психологічної допомоги працівникам МНС Азербайджанської Республіки доводить істину про те, що однакові професійні завдання можуть виконуватися людьми з різними поєднаннями і індивідуальною своєрідністю психічних властивостей і якостей, з використанням різних способів досягнення одного і того ж результату (тобто з різними індивідуальними стилями діяльності). Цей феномен, швидше за все, буде визначатися механізмами взаємної компенсації різних психічних функціональних систем.

Таблиця 1.1.

Визначення поняття «професійна придатність» в сучасній психологічній науці

Автор та/або джерело інформації	Визначення поняття «професійна придатність»
К. Гуревич [156]	Психологічна придатність є властивість особистості, про яку можна судити за двома критеріями: по успішному оволодінню професією і за ступенем задоволення людини своєю працею. Обидва критерії відносні, а часом – і суб'єктивні.
Є Климов [18]	Ідея взаємної відповідності особистісних якостей людини, з одного боку, і вимог, що пред'являються йому обставинами роботи, діяльності, з іншого боку, є фундаментальною в контексті орієнтації і відбору (оцінки придатності, трудового навчання, професійної підготовки і адаптації, розвитку особистості професіонала, його фізичного і функціонального розвитку і т. ін.), тобто його формування придатності.
А. Анцупов, А. Шипилов [157]	Професійна придатність - це наявність природних задатків і здібностей, необхідних для успішного формування необхідного професії динамічного поєднання властивостей особистості, що забезпечують високий рівень ефективності навчання і праці.
В. Дружинин [158]	Професійна придатність є відповідність людини вимогам конкретної трудової діяльності.
Б. Кулагин [159]	<i>Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння будь-якої трудової діяльності і ефективність її виконання.</i>
В. Бодров [160]	Професійна придатність за своєю суттю відображає як різні індивідуальні особливості людини, необхідні для успішного виконання трудової (навчальної) діяльності, її придатності для конкретної діяльності, так і характеристики об'єкта праці (зміст, засоби, умови, організацію діяльності) з точки зору їх відповідності можливостям людини, тобто придатності об'єкта праці для людини.

В.Марищук [161]	Професійна придатність - імовірнісна характеристика, що відображає можливості людини в оволодінні будь-якою професійною діяльністю.
В. Толочек [162]	Професійна придатність - ступінь відповідності якостей людини, як суб'єкта діяльності, її актуальним вимогам до неї, а також її здатність виконувати відповідні трудові функції в даний час.
Управління персоналом. Словар-довідник [163]	Професійна придатність - сукупність психологічних і психофізичних властивостей, а також спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних для досягнення прийнятної ефективності праці. У поняття профпридатності також входить задоволення, пережите людиною в процесі самої праці і при оцінці її результатів.
Велика психологічна енциклопедія [164]	Професійна придатність - сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності в тій чи іншій професії. Професійна придатність не дана людині від початку, вона формується в процесі навчання і подальшої професійної діяльності при наявності позитивної мотивації; її виникненню і зміцненню сприяють система матеріальної і моральної стимуляції, задоволення, що отримується від діяльності, усвідомлення суспільної значущості її результатів і ін.
Психологічний словник [165]	Професійна придатність - комплекс якостей індивіда, потрібних для навчання і подальшої ефективної праці в тій чи іншій професійній області.
Практикум з диференційної психодіагностики професійної придатності [166]	Поняття «професійна придатність» за своєю суттю відображає як різні індивідуальні особливості людини, необхідні для успішного виконання трудової (навчальної) діяльності, її придатність для конкретної діяльності, так і характеристики об'єкта праці з точки зору їх відповідності можливостям людини (або професійної сукупності осіб), тобто придатності праці для людини.

У ході виконання кваліфікаційної наукової роботи ми розділяємо та притримуємося позиції Б. Кулагина [159], згідно з якою, *професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння будь-якої трудової діяльності та ефективність її виконання* (див. табл. 1.1.).

Розглянемо поняття «успішність професійної діяльності», «ефективність професійної діяльності» та «професійна придатність», як ключові поняття нашого дослідження, більш докладніше (див. пп. 1.1. та 1.2).

1.1. Теоретико-психологічний аналіз наукових уявлень про природу успішності та ефективності професійної діяльності людини

Однією зі сфер самореалізації особистості є професійна діяльність, де проблема успішності та ефективності - вирішальна у процесі професійного становлення людини, її кар'єрного росту, саморозвитку та самовдосконалення як фахівця.

Аналізуючи останні наукові дослідження, зважимо на чималу кількість різноманітних публікацій щодо успішності у популярних виданнях і глянцевиx журналах, однак на її недостатню наукову розробленість [1].

Під час проведення теоретико-психологічного аналізу наукових уявлень про природу успішності професійної діяльності людини, ми виокремили декілька основних, на наш погляд, підходів до розуміння успішності особистості в діяльності, зокрема особистісний підхід, що охоплює гуманістичні погляди А. Маслоу, психоаналітичний підхід З. Фрейда, неофрейдистські погляди А. Адлера, соціально-когнітивну теорію А. Бандури, а також дослідження М. Чиксентмихаї, У. Джемса та Дж. Роттера.

Крім того, ми виділили і представників управлінського підходу, які розглядають професійну успішність з позицій психології бізнесу, психології праці (Ф. Девіс, Д. Карнегі, Р. Фішер, Н. Хілл, Б. Душков, А. Корольов, Б. Смирнов), відштовхуючись від поняття «професіоналізму».

Вважаємо, що у своїй єдності усі вищезазначені напрями та підходи і дозволять нам обґрунтувати сучасне розуміння феномена професійно-успішного фахівця Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

1.1.1. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність»

Психологічний підхід до проблеми успіху неможливий без розуміння місця життєвого успіху в системі цінностей, потреб, мотиваційно-вольової сфери особистості.

Згідно з гуманістичним світоглядом, успішність – ідеал розвиненої і вільної людини в гармонійній єдності з іншими людьми, суспільством і природою. Успішність розглядається як право кожної людини на щасливе життя. Людина – центр, навколо якого тяжіють основні атрибути успіху, і вона заслуговує на те, щоб бути успішною. Представники гуманістичного напрямку розглядають людину як особистість, як джерело невичерпних ресурсів, які вона використовує для особистісного росту та самореалізації.

Згідно з теорією А. Маслоу, бажання самоактуалізації, розкриття своїх здібностей і талантів, зокрема в професійній діяльності, є вищою потребою людини. Успішною є та людина, що досягла вищого ступеня в ієрархії потреб особистості, задовольнила базові фізіологічні потреби, потреби в безпеці та комфорті та соціальні потреби, а отже тепер може ефективно самореалізувати себе професійно [2, с. 56].

Самореалізація як процес може супроводжуватись переживанням стану успішності. Успішність як психічний стан має певні ознаки, які визначають діяльність людини в соціумі. Це відображено в дослідженнях американського психолога угорського походження Михая Чиксентмихаї. У роботі «Потік: психологія оптимального досвіду» («Flow: The Psychology of Optimal Experience») М. Чиксентмихаї ознайомлює читачів із теорією, згідно з якою

люди найбільш щасливі, якщо перебувають в особливому потоковому стані, – який нагадує дзен, – стан повного єднання з діяльністю та ситуацією.

Стан потоку можна вважати оптимальним станом внутрішньої мотивації, за якого людина повністю занурена в те, що вона робить. Цей стан супроводжується відчуттям, яке характеризується свободою, радістю, почуттям повного задоволення та майстерності, коли деякі потреби, в тому числі й базові, зазвичай, ігноруються. Людина забуває про час, голод, свою соціальну роль тощо, відчуваючи себе професійно успішною. А це вже може розглядатись як неусвідомлюваний психічний процес [3, с. 28].

Психоаналітичний підхід З. Фрейда пояснює успішність людини неусвідомлюваними інстинктами. Агресивність і сексуальність виступають засобами досягнення успішності. Проте за теорією З. Фрейда сучасна успішна людина, керуючись парціальними бажаннями ід та впливом соціально прийнятих норм (super-ego), не в змозі адекватно реалізувати себе. На допомогу приходять захисні механізми психіки людини. Один із таких механізмів – сублімацію – З. Фрейд вважав найбільш прийнятною формою трансформації потягів людини. Відповідно, сублімація може забезпечувати успіх в професійній діяльності (наприклад, творчі, медичні професії) [4, с. 89].

З. Фрейд вважав, що невід'ємною частиною розвитку будь-якої людини з самого народження є нарцисизм, і був першим, хто використав цей термін у психології. Нарцисизм розглядається як риса характеру, іноді як його акцентуація, що характеризується певним рівнем самозакоханості, егоїзму та самовпевненості.

Е. Моррісон стверджує, що дорослій людині розумна частина здорового нарцисизму дозволяє балансувати задоволеність своїх потреб щодо інших. Любов до себе, до того, що ти робиш, твориш і чим займаєшся, може бути запорукою професійної успішності [4, с. 98].

Неофрейдистські погляди А. Адлера на розуміння успішності полягали в тому, що на відміну від З. Фрейда вчений розглядає соціальний фактор. Характер людини формується під впливом її «життєвого стилю», тобто системи

цілеспрямованих потягів, що закладаються у дитинстві. Рушійною силою, що змушує людину хотіти бути успішною, є соціальний інтерес. Саме завдяки цьому інтересу, на думку А. Адлера, реалізується потреба в досягненні успішності, самостверженні особистості як компенсації «комплексу неповноцінності». Розвиток особистості залежатиме від того, яким чином цей комплекс буде компенсуватися [4, с. 122].

Віра в ефективність власних дій і очікування успіху від їх реалізації – один із ключових термінів соціально-когнітивної теорії А. Бандури. Цю віру вчений називає самоефективністю. Загальна самоефективність складається з конкретних самоефективностей, що існують у різних галузях людської діяльності. Самоефективність означає переконання людини в тому, що в складній ситуації вона зможе продемонструвати необхідну поведінку. Тобто віра в ефективність означає оцінку власної конкретно визначеної поведінкової компетентності. Те, чи зможе конкретна особистість в заданій ситуації досягти успіху, залежить не тільки від її власної компетентності. Для успішної діяльності важливі не стільки об'єктивні результати самі собою, скільки їх інтерпретація конкретною людиною і очікування успіху та позитивних результатів.

Самоефективність розуміється А. Бандурою не як стабільна і статична характеристика, а як змінна, яка за своєю силою, узагальненістю і ступенем знаходиться у взаємній залежності від актуальної ситуації і попереднього досвіду індивіда.

Вплив наслідків поведінки на самоефективність істотно залежить від того, яким чином людина сприймає і оцінює ці наслідки. Якщо у минулому досвід поведінки в певному колі ситуацій (наприклад, вирішення певних професійних задач) був переважно негативним, то самоефективність у цій сфері буде низька, увага сфокусується на негативних наслідках, котрі будуть індивідуально проінтерпретовані, що понизить самоефективність у майбутньому.

Відсутність самоефективності може бути істотною перешкодою у формуванні компетентності, активності людини, а отже і її успішності в конкретних видах професійної діяльності [5, с. 144].

Одним із важливих чинників, що впливає на процес цілеспрямованого отримання професійного досвіду, є вплив самооцінки і рівня домагань на успішність у професійній діяльності. Самооцінка входить до ядра особистості і істотно впливає на поведінку індивіда. Вона тісно пов'язана з рівнем домагань людини – ступенем важкості професійних цілей, які вона ставить перед собою.

Самооцінка – оцінка особистістю себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Входячи до структури Я-концепції, самооцінка є важливим регулятором поведінки.

Від самооцінки залежать взаємини людини з іншими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Самооцінка впливає на успішність діяльності людини і подальший розвиток особистості.

В основі рівня домагань лежить така оцінка своїх здібностей, збереження якої стає для людини потребою. Розбіжність між домаганнями і реальними можливостями людини призводить до того, що вона розпочинає неправильно себе оцінювати, унаслідок чого її поведінка стає неадекватною (виникають емоційні зриви, підвищена тривожність, агресивність і ін.), що суттєво знижує її успішність.

Люди з реалістичним рівнем домагань відрізняються упевненістю в своїх силах, наполегливістю в досягненні мети, більшою продуктивністю, критичністю в оцінці професійних результатів.

За класичною концепцією У. Джемса уявлення про актуалізацію Я-концепції покладене в основу поняття самооцінки, яке визначається як математичне відношення реальних досягнень індивіда до його домагань.

Отже, самооцінка прямо пропорційно залежить від успішності індивіда і обернено пропорційно від його рівня домагань [6, с. 102].

Самооцінка також може взаємообумовлюватися спрямованістю локусу контролю. Інтернальний локус контролю відповідає пошуку причин поведінки

в собі, поясненні обставин і ситуацій в житті власними діями, приписуванні відповідальності за результати діяльності собі. Екстернальний локус контролю притаманний людям, котрі пояснюють практично все, що з ними відбувається, зовнішніми обставинами, оточенням.

Згідно з теорією «локусу контролю» Дж. Роттера люди з внутрішнім, інтернальним локусом контролю частіше досягають творчих і професійних успіхів. Вони більш впевнені у собі, наполегливі та послідовні в досягненні поставлених цілей, врівноважені, самокритичні та незалежні.

Схильність до зовнішнього локусу контролю виявляється разом із такими рисами, як непевненість у своїх можливостях, невірноваженість, прагнення відкласти реалізацію намірів на невизначений термін, тривожність. За неможливості впливу на перебіг подій, у осіб із зовнішнім локусом контролю переважно формується безпорадність і зниження пошукової активності, на відміну від осіб із внутрішнім локусом контролю [4, с. 64].

Представники психології бізнесу та управління розглядають успіх як уміння досягати поставлених перед собою цілей і ефективність цих досягнень визначає загальну успішність людини.

На думку Ю.О. Назар, представники прагматичної бізнес-психології (Ф. Девіс, Д. Карнегі, Р. Фішер й У. Юрі, Н. Хілл та ін.), які наголошують на діловому спілкуванні, розглядають успіх як здатність людини досягати особистих цілей [1].

Успішна особистість, за поглядами представників прагматичної бізнес-психології – це наполеглива, діяльна, активна людина, що досягла вершин матеріального процвітання, кар'єрного росту, слави й тому в змозі насолоджуватись різноманітними життєвими благами.

Дослідження представників прагматичної бізнес-психології зводяться до розробки універсального алгоритму досягнення успішності. Розробки в контексті цього підходу підкріплюються постулатами сучасних напрямів психології, зокрема такого як нейролінгвістичне програмування (НЛП). Представники НЛП пов'язують успішність людини з опануванням нею

найрізноманітнішими психотехнологіями майстерного спілкування, структурування та систематизації цілей в житті, самоконтролю тощо [7, с. 142].

Аналізуючи концептуальні підходи до розуміння успішності в психології, слід також зважити на те, що в багатьох дослідженнях успішність, як соціопсихологічний феномен, розглядається в контексті діяльності як такої [1].

Дослідники управлінського підходу в психології праці (Б. Душков, А. Королев, Б. Смирнов) «успішність діяльності» визначають як характеристику діяльності, що охоплює продуктивність праці, якість кінцевого результату, швидкість, безпомилковість трудових дій. За оцінки успішності діяльності слід ураховувати також фізіологічні затрати, які необхідні для вирішення професійних задач. Успішність діяльності також тісно пов'язана з інтелектуальною, мотиваційною та емоційно-вольовою сферою особистості, вона залежить також від індивідуальних психофізіологічних та типологічних особливостей особистості [8, с. 277].

Успішність професійної діяльності є основним предметом досліджень у різних галузях наук. Частково цю проблематику розробляє і акмеологія – наука, що вивчає закономірності і механізми розвитку людини на стадії її зрілості і за досягнення нею найвищого ступеня в цьому розвитку – акме.

Використовуючи поняття «зрілість», не можна не вказати і на таке поняття, як «особистісна зрілість», що може слугувати фундаментом розвитку професійної успішності.

Так, О. Штепа дає таке визначення особистісної зрілості: це психологічне новоутворення зрілого періоду життя людини, яке становить динамічну особистісну структуру, пропріум, важливий для його ідентичності; особистісна зрілість є одночасно інтегральним критерієм особистісного зростання та виявом особистісного потенціалу людини, тобто її життєстійкості у здійсненні своєї життєвої стратегії; особистісна зрілість забезпечує людині можливість вибору моральних цінностей як пріоритетних [9, с. 66].

Отже, за дослідження успішності професійної діяльності слід враховувати особистісну зрілість як один із факторів її формування. Водночас вищий

ступінь зрілості людини – акме – це багатовимірний стан людини, що показує, наскільки вона реалізувалась як особистість, спеціаліст, громадянин, батько тощо. Основними умовами досягнення людиною вершини в своєму розвитку, що визначається як акме, є активна творча діяльність, потреба в активному саморозвитку, самонавчанні і самовихованні. Основним критерієм самовдосконалення особистості є успішність її самовираження і самоствердження в суспільстві. Тому головні властивості акме – професіоналізм і креативність. Остання виражається в творчій спрямованості особистості в професійній діяльності і є одним із компонентів особистісної зрілості. Професіоналізм є основою успішності в професійній діяльності, а відповідно і успішності в житті. Він дозволяє довести до досконалості вміння і навички, максимально розкрити можливості людини [10, с. 157].

Професіоналізм – особлива властивість людей систематично, ефективно і надійно виконувати професійну діяльність в різноманітних умовах.

Поняття «професіоналізм» використовується в різних значеннях. У першому маються на увазі нормативні вимоги професії до особистості людини (нормативний професіоналізм). Реальний професіоналізм – наявність у людини необхідного нормативного набору психологічних особливостей, коли професіоналізм виступає внутрішньою характеристикою індивіда. Професійне виконання праці – це завжди виконання її на високому рівні. Ключовим аспектом реального професіоналізму є компетентність. Це поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, здатність і вміння людини виконувати визначені трудові функції. Поняття компетентності вужче, ніж поняття професіоналізму [11, с. 94].

Щодо досліджень компетентності в структурі успішності професійної діяльності слід зважити на дослідження таких учених, як Л. Пітер, Д. Даннінг, а також Дж. Крюгер [1].

Принцип Л. Пітера – положення, що формулюється так: в ієрархічній системі праці будь-який працівник сягає рівня своєї некомпетентності. Згідно з цим принципом, людина, що працює в будь-якій ієрархічній системі,

підвищується кар'єрною драбиною доти, поки не обійме таку посаду, коли не зможе впоратися зі своїми обов'язками повною мірою. Цей рівень і називається «рівнем некомпетентності». На цьому рівні працівник «застрягне» і знаходитиметься до тих пір, поки не покине систему (тобто не звільниться, не помре чи не вийде на пенсію). Автор принципу пояснює це тим, що, як правило, за наявності вакансії керівництво обирає кандидата з тих працівників, до яких немає претензій. Якщо він виявить успіхи на цій посаді, то зможе стати кандидатом на вищій посаді. Отож, поки працівник виявляє компетентність, доти він кар'єрно зростає. Проте рано чи пізно він опиниться на посту, де його компетентність буде нижча, він припинить претендувати на вищу посаду і його просування вверх завершується [12, с. 2].

Ефект Даннінга-Крюгера – когнітивне спотворення, яке полягає в тому, що люди з низьким рівнем кваліфікації роблять хибні висновки і приймають невдалі рішення, але не здатні усвідомлювати свої помилки через низький рівень компетентності. Це призводить до виникнення в них завищених уявлень про свої вміння, тоді як справді висококваліфіковані працівники схильні применшувати свої здібності і бути недостатньо впевненими в своїх силах, вважаючи інших більш компетентними [13, с. 6].

Звісно, що дія ефекту Даннінга-Крюгера та дія принципу Л. Пітера залежить від індивідуально-психологічних особливостей працівників щодо переживання стану успішності в професійній діяльності, але в більшості випадків, на думку вчених, ці феномени виникають в процесі професійної реалізації особистості. ***Те, чим ми володіємо, чи те, ким ми є, або ж те, де ми знаходимось і чим займаємось, не робить нас успішними чи неуспішними. Нас робить такими те, що ми думаємо про це і як до цього ставимось.*** Так, наприклад, дві людини можуть працювати на однакових посадах, мати однакову заробітну плату, бути компетентним висококваліфікованим працівником, професіоналом, але один може бути успішним, а інший – ні. Тому ***надзвичайно важливим засобом досягнення успішності є сама особистість і***

процес переживання, сприймання і ставлення до успішності в професійній діяльності.

Таким чином, підводячи підсумок, можемо стверджувати, що *категорія «професійна успішність» сформувалась на стику психології особистості та психології праці. З одного боку, це – особливий психічний стан; сукупність особистісних якостей індивіда, що є запорукою його самореалізації в професійній діяльності, а з іншого – це високий рівень професіоналізму, що виявляється в зрілості, компетентності та досягненнях.*

1.1.2. «Професійна успішність» та «ефективність праці»: зв'язок та розмежування понять

Стратегія життя, орієнтована на успіх, мотивує фахівця будь-якої професії на досягнення, заохочує його бажання самоідентифікуватися і самореалізовуватися через свої професійні досягнення. Прагнення досягти професійно визнаних результатів завдає вектор розвитку особистості у трудовій діяльності, виступаючи, у такий спосіб, джерелом не лише її дій, а й очікувань щодо себе та своїх можливостей [14]. Під таким кутом зору *професійна успішність безпосередньо залежить від ефективності праці та виражається у мірі задоволеності суб'єктом результатами своєї фахової діяльності.*

Успішність є однією з найбільш вагомих характеристик професійної діяльності людини. Проте, на даний час у психології немає як єдиного визначення цього поняття, так і єдиного трактування критеріїв оцінки цієї характеристики (див. підрозділ 1.1).

На сьогодні більшістю українських вчених поняття «успіху» розглядається через призму понять «мета – процес – результат» [15; 16]. У контексті цієї тріади понять успішність діяльності часто розглядають сумісно з поняттям «ефективність діяльності» [17]. Проте, такі вчені, як Н. Майзелью, В. Небиліцин, Б. Теплов вважають, що ці дві характеристики слід однозначно чітко розмежовувати [14].

Успішність діяльності – характеристика діяльності, що включає оцінку результату, досягнутого під час цієї діяльності та оцінку задоволеності фахівця своєю професійною працею. При оцінці успішності діяльності слід враховувати насамперед психофізіологічні витрати, які необхідні для розв'язання професійних завдань. *Успішність діяльності тісно пов'язана з інтелектуальною, мотиваційною та емоційно-вольовою сферою особистості, також вона залежить від індивідуальних психофізіологічних якостей [18].*

Змістовний аспект професійної успішності розкривається через низку взаємопов'язаних понять таких, як «результативність» та «продуктивність».

Результативність праці – це наявність результатів, підсумку праці, які можуть бути позитивними (запланованими) і негативними (несподіваними). **Продуктивність** – наявність продукту праці, який відповідає необхідним стандартам у професії [19].

Ефективність діяльності – це відповідність отриманого результату до максимально бажаного або до поставлених цілей і завдань; це більш вузьке поняття, ніж результативність, оскільки охоплює як правило позитивні результати. *Ефективність найчастіше визначають як кількість витрат, необхідних для отримання певного результату, або результатом, отриманим при певних витратах [20; 21].*

Основними характеристиками ефективності є якість і продуктивність.

Ефективність відображає в більшій мірі підсумковий прояв діяльності суб'єкта праці, рівень його реальних досягнень. Власне тому ефективність діяльності тісно пов'язана з працездатністю людини.

Працездатність – одне з основних соціально-біологічних властивостей людини, яка відображає її можливість виконувати певну роботу протягом певного часу, із заданою ефективністю та якістю [22].

Існують різні рівні працездатності, які проявляються у комплексі показників успішної діяльності – ефективність, продуктивність, якість професійної діяльності та функціональні показники – реакції організму,

суб'єктивні стани людини, що складають психофізіологічну «ціну» результату [14].

У цілому працездатність залежить:

- ✓ від стану мотивації і спрямованості особистості;
- ✓ від здібностей особистості та вмінь мобілізувати свої можливості;
- ✓ від функціональних станів та величини резервних можливостей організму;
- ✓ від стану здоров'я;
- ✓ від витривалості людини;
- ✓ від професійного досвіду;
- ✓ від рівня загального розвитку;
- ✓ від пластичності нервової системи;
- ✓ від стійкості спеціальних знань, вмінь та навичок [22, с. 108];
- ✓ від тренуваності [23, с. 7], тобто від можливості виконувати роботу під час різних функціональних станів, ніби ігноруючи їх.

Отже, ефективність професійної діяльності тісно пов'язана з професійним успіхом людини, з її кар'єрою. Динамічний аспект останньої визначається головним чином рівнем працездатності, тобто тою мірою зусиль, які доклав фахівець для досягнення бажаного (запланованого) результату за певний проміжок часу. Витрачені зусилля і є тим наріжним каменем, який визначає психофізіологічну «ціну» професійної діяльності, безпосередньо впливаючи на стан здоров'я працівника [24].

Відомо, що ціна досягнутого результату може бути надто різною. У ряді випадків наслідком постійних стресів, хронічної перевтоми можуть бути психогенні захворювання: серцево-судинні, шлунково-травневі, алергічні, нервово-психічні тощо. Нагадаємо, що у дослідженнях Є. Потапчука виявлено, що хронічні несприятливі функціональні стани призводять до формування негативних емоційно-особистісних властивостей. Подібна діяльність не може бути оцінена як успішна, оскільки, виконуючи її, людина працює на знос, шкодить своєму здоров'ю і навіть деградує як особистість [26].

Таким чином, підводячи підсумок, відзначимо, що *з психологічної точки зору важливим критерієм професійної успішності є задоволеність своєю діяльністю – усвідомлена суб'єктивна оцінка своєї праці, яка проявляється у помітних проявах сприятливих психічних станів під час діяльності, формуючи тим самим бажання продовжувати займатися певним видом діяльності.*

1.2. Психологічні особливості довгострокового прогнозу професійної придатності, успішності та ефективності професійної діяльності працівників ризиконебезпечних професій

Кожна професійна діяльність для успішності та ефективності її здійснення вимагає від людини певних індивідуальних особливостей, до яких відносяться фізичні і психологічні якості, знання, уміння і навички. Саме тому перед фахівцями-психологами МНС Азербайджану і виникла проблема визначення професійної придатності майбутніх рятувальників, як відповідності індивідуальних особливостей людини вимогам професії. Саме через визначення «придатність-непридатність» ми і плануємо у подальшому здійснювати довгостроковий прогноз успішності та ефективності фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану.

Виходячи з позицій сучасної професійної теорії та накопичених експериментальних даних, під *професійною придатністю українські колеги розуміють динамічну сукупність людини, необхідність і достатність для досягнення нею за даною професією суспільно прийнятної ефективності праці [15].*

Проблема формування професійної придатності не є новою. У 80-90-х роках ХХ століття вона активно вивчалася К. Гуревичем, В. Бодровим, Є. Климовим, М. Макаренком та ін. і виступає, як *встановлення взаємовідносин між зовнішніми (особливості професійної діяльності та її вимоги) та внутрішніми (індивідуальні особливості людини) умовами [27, с.5].*

Формування професійної придатності, як вважають В. Бодров, Є. Климов, К. Платонов та ін., є елементом єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності і забезпечення успішності її реалізації протягом усього професійного шляху [26, с. 16-21].

Формування професійної придатності, її розвиток у процесі професійного становлення фахівця проходить декілька етапів:

1. Трудове навчання і виховання, які включають формування готовності молоді до праці.

2. Професійна орієнтація, яка забезпечує розподіл трудових ресурсів за видами професійної діяльності на основі відповідності інтересів, можливостей особистості, її індивідуально-психологічних якостей і властивостей до вимог конкретної професії і потреб ринку праці.

3. Професійний відбір, що забезпечує організацію і проведення оцінювання відповідності між індивідуально-психологічними властивостями та якостями кандидата на навчання чи вакантне робоче місце і вимогами конкретної професійної діяльності.

4. Професійна підготовка, що забезпечує підготовку фахівців, розроблення програм, методів, засобів навчання, тренувань і навчальних планів, методів і критеріїв оцінки рівня підготовки кадрів, обґрунтування рекомендацій щодо їх удосконалення.

5. Професійна адаптація, яка покликана забезпечити отримання молодими фахівцями повної інформації про професійну діяльність, розробку засобів, методів і критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту й умов конкретної діяльності та обґрунтування рекомендацій щодо прискорення цього процесу.

6. Професійна діяльність, що забезпечує раціональну організацію умов і змісту діяльності, її ефективність і якість, безпеку праці, охорону здоров'я, проявлення працівником своїх можливостей і професійно важливих якостей, професійної майстерності.

7. Професійна реабілітація, що забезпечує відновлення функціонального

стану організму і психіки після напруженої роботи, перенесення захворювань, перевтоми при розвитку стійких негативних домінантних станів тощо [28, с. 46-47].

Нам доводиться констатувати, що на сьогодні різні автори по-різному розуміють категорію «професійна придатність». Так, у наукових трудах Б. Теплова, який розглядав аспекти професійно-психологічного відбору працівників силових структур, відображено, що професійна придатність означає наявність у людини певних здібностей, які дають їй можливість успішно виконувати діяльність [29]. В. Шадриков зводить здібності до здібностей розумових, сприймання, пам'яті і вказує, що не існує так званих «педагогічних», «музичних», «міліцейських»... та інших спеціальних здібностей [30]. На думку В. Барка, професійна придатність не дається людині з її народженням, а формується у процесі навчання і наступної професійної діяльності при наявності позитивної мотивації [31].

З погляду Є. Климова, такі категорії, як «професійна придатність», «діагностика професійної придатності людини», слід розуміти, як умовні поняття. Якщо прийняти наявні умови діяльності, як незмінну константу, то можна розглядати людину, як більш або менш придатну до даної роботи «тут і тепер». Іншими словами, властивість професійної придатності можна приписувати людині лише як ситуативну [32, с.145].

Існує ще й факт так званого «штучного професійного відбору», який полягає в тому, що у зв'язку з негативними переживаннями невідповідності до вимог професії або умов праці працівники звільняються з одного місця роботи в пошуках більш відповідного. Такого роду факти призводять до того, що частка людей «знаходить себе» в іншій діяльності, однак з іншого боку відбувається підвищення плинності кадрів, їх нестабільність та не виправдана міграція [32, С. 54-60].

Думка, що професійна придатність – характеристика змінна, підтверджується висновком: непридатні «тут і тепер» можуть бути придатними завтра або в іншому місці. Посідає питання, чи можна розділити усі якості

людини на професійно цінні та професійно некорисні або нейтральні? За думкою Є. Климова, це зробити неможливо. Серед особистісних якостей людини немає таких, які б були тільки професійно цінними і не були б при цьому нічим іншим. Будь-які якості людини можуть, в одному випадку, бути професійно цінними, в іншому – протидіяти успішності роботи. Говорити про єдиний та безспірний перелік професійно ціннісних якостей до будь-якої роботи немає сенсу. Кожний хороший працівник максимально використовує свої сильні сторони і долає, компенсує різними засобами слабкі, в результаті створюється неповторний стиль та індивідуальний почерк в роботі [33, с. 67].

Є. Климов перший серед психологів вказав на **5 основних складових придатності**, а саме:

- ✓ громадянські якості – моральний облік людини, як члена суспільства;
- ✓ ставлення до праці, професії, наявні інтереси та схильності;
- ✓ фізична та розумова дієздатність - інтелектуальні здібності, гнучкість психіки, самоконтроль, ініціатива, стан здоров'я, витривалість;
- ✓ особистісні та спеціальні здібності – якості, які важливі для тієї чи іншої професії;
- ✓ навички, звички, знання, досвід.

Крім того, Є. Климов виділив ще й **4 ступені професійної придатності**:

1. - *непридатність* (до даної професії), вона може бути тимчасовою або практично непереборною;

2. - *придатність* характеризується відсутністю протипоказань, тобто є шанс, що людина буде хорошим фахівцем;

3. - *відповідність* характеризується не тільки відсутністю протипоказань, але й наявністю особистісних якостей, властивих обраній професії;

4. - *покликання* – це ступінь професійної придатності, яка характеризується тим, що у всіх основних вимогах діяльності є явні ознаки відповідності людини [33, С. 68-69].

На думку російського вченого В. Бодрова професійна придатність виступає не лише як властивість суб'єкта діяльності, як характеристика його

функціонального ресурсу і практичної готовності до діяльності, а й як міра реалізації можливостей організму і психіки, що виражаються через результат діяльності [34]. Крім того, професійна придатність також залежить:

- ✓ від рівня задоволеності людини процесом, результатом та умовами діяльності;
- ✓ від соціально-психологічних особливостей колективу;
- ✓ від рівня матеріального обладнання;
- ✓ від престижу професії;
- ✓ від можливості самоствердження, самооцінки та самовдосконалення особи [35].

К. Гуревич вказує, що професійна придатність – не одна якість людини, а їх сукупність. Інакше розуміє професійну придатність В. Крупицький, який визначає її, як поєднання індивідуально-психологічних особливостей в сенсорній і розумовій сферах, що відповідають вимогам даної діяльності [36].

І. Шпільрейн стверджує, що професійна придатність у людей неоднакова: є особи фізично сильні і фізично слабкі – перші спроможні працювати вантажниками, а другі – ні; є люди розумні та дурні – перші можуть стати кваліфікованими лікарями, другі – ні; є люди фізично здорові та хворі – перші можуть стати військовими, другі – ні [37, с. 7].

Для визначення професійної придатності на початку ХХ століття було розпочато використання тестів, за допомогою яких вивчалися індивідуальні особливості та психологічні якості людини. Однак на їх залучення під час професійно-психологічного відбору завжди звалювалося багато критики, бо було встановлено, що професійна придатність, як характеристика, змінна, а значить висновок про придатність не дає можливості вказувати, що людина буде успішною у професійній діяльності [17].

Так, К. Платонов вказує, що практика тестування витікає з помилкових поглядів, при яких кожна психологічна функція розглядається як дещо завжди само по собі рівне, не пов'язане ні з цілями, ні з умовами діяльності, ні з іншими психічними функціями, ні з особливостями особистості в цілому [38].

3. Гератеволь, який очолив авіаційну психологію у Німеччині в період Другої світової війни, писав: «...Психологічний тест, який здійснюється з метою вимірювання людських здібностей, завжди стає хоч і цінним, однак, все ж таки моментальним «знімком». Він не дозволяє запам'ятати психологічні процеси, які можуть служити підставою для висновків про можливу поведінку досліджуваного в майбутньому» [17].

Г. Мюнстенберг вважав, що сам принцип психологічного тесту полягає в розчленуванні складної дії на різні складові частини – елементарні функції. Легковажно виводити висновок про придатність або непридатність з короткочасного іспиту здібностей [39].

Різкої критиці піддає тести англійський психолог Ф. Бартлетт. Кажучи про тести, що застосовуються при відборі студентів до вищих навчальних закладів Англії, він відзначав: «Прогностична здібність тестів такого роду, без усяких сумнівів, є (за невеликим виключенням) вельми незначною» [37].

Фахівець в області тестології Е. Гизеллі, який доклав багато зусиль встановленню прогностичної валідності (за визначенням психологічного словника: прогностична валідність – це ступінь точності прогнозування тестом деяких майбутніх критеріально-орієнтованих змін або інформація, з якого ступеня точності та особливості методики (тест) дозволяє робити висновок про психологічну якість, що діагностується, через певний час після вимірювання), прийшов до висновку, що тести не дають прогноз того, як складеться кар'єра, і вказував, що тести можуть прогнозувати успіх у навчанні або професійній діяльності лише на короткий період – від 1 до 3 років [40].

Не слід відкидати й наукові дослідження Р. Торндайка і Э. Хагена, котрі провели спостереження та визначення долі декількох тисяч військовослужбовців, які на початку своєї кар'єри проходили всебічне тестове обстеження та отримали відповідні рекомендації і припущення до майбутньої професійної успішності. Встановлено, що результати, які ними були отримані через десятиліття, показали, що в середньому прогностична тестова валідність дорівнюється 0. Це означає, що при високих результатах тестування деяка

частка фахівців досягла великого успіху, однак така ж кількість осіб успіху не досягла. Подібна ситуація склалася з тими, хто продемонстрував низькі результати тестування. Деякі з них зробили блискучу кар'єру, інші не змогли оволодіти професією [40].

Головними недоліками тестологічного підходу, на думку М. Кузьменка [15], є:

- *по-перше*, методика тестів не охоплює умов і тенденцій розвитку осіб, які проходять випробування, і дає лише «зріз» їх знань, умінь і навичок; короткочасне випробування не дозволяє простежити тенденцію розвитку будь-якої здатності в майбутньому, проте виконання стандартизованих тестів є методично чіткою певною роботою, пов'язаною з активацією конкретних психологічних якостей, а міра виконання цієї роботи відображає результат складного розвитку здатності у минулому. Дані ж повторних використань тесту дають можливість передбачати особливості подальшого розвитку здібностей, що вивчаються;

- *по-друге*, розробка тестів носить емпіричний, суб'єктивний характер на основі лише кореляційного аналізу без попереднього вивчення діяльності;

- *по-третьє*, тести фіксують лише результат випробувань і не дозволяють зберегти психологічні процеси, які можуть служити основою для висновків про можливу поведінку в майбутньому.

Слід зазначити, що сам результат випробувань відображає рівень функціонування, розвитку тих психологічних якостей людини, що забезпечують виконання завдання; крім того, критерії для виконання завдання, як правило, можуть встановлюватися таким чином, що багатозначність відносно способу рішення задачі практично виключається;

- *по-четверте*, методика тестів нехтує структурою особистості і піддає перевірці лише стан окремих здібностей. Вивчення структури особистості є одним з основних принципів вирішення завдань відбору, проте жодна окремо взята методика не дозволяє оцінити всю складність і багатогранність цієї структури – цього можна досягти лише при синтезі усіх характеристик

складових її компонентів .

На думку Т. Гостеевої помилковою є як необґрунтована і бездумна довіра до будь-яких тестологічних обстежень, так і заперечення можливості використання тестів у практичних дослідженнях психіки в діагностичних та прогностичних цілях [17].

На думку співробітників навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України найбільш об'єктивним способом визначення професійної придатності суб'єкта праці є виявлення таких показників професійної *успішності, ефективності та надійності* [41; 42; 43; 44; 45].

Виходячи з розгляду підпункту 1.1. нашого дослідження, успішність рятувальника підрозділу СПОР МНС Азербайджану характеризується тим, що усі компоненти його професійної діяльності представлені в повному обсязі:

- ✓ рятувальник володіє змістом посадових обов'язків, має цілісне уявлення про специфіку рятувальної справи, взаємозв'язки її компонентів;
- ✓ усвідомлює роль колективної діяльності у творчому вирішенні завдань діяльності, знає сутність процесу виконання завдань, що стоять перед колективом, його закономірності, використовує їх у роботі;
- ✓ володіє прийомами організації службової діяльності, уміє визначати кожному суб'єктові цієї діяльності оптимальний варіант участі у ній, ґрунтуючись на його індивідуальних особливостях, становищі в системі міжособистісних відносин;
- ✓ може створювати оптимальну морально-психологічну атмосферу в процесі вирішення службових завдань.

Крім того, не треба забувати і той факт, що на сьогодні в психологічній науці визначені основні складові професійної успішності. Ми завдячуємо цьому М. Шейніс, якому вдалося визначити та обґрунтувати **4 складові професійної успішності**: інтелектуальну, емоційно-вольову, комунікативну та поведінкову:

1 – інтелектуальна: гнучкість мислення, критичність розуму, логічність доказів, вміння розбиратися в людях;

2 – емоційно-вольова: дисциплінованість, чесність, педантичне ставлення до встановлених законом правил, старанність, наполегливість, відповідальність, організованість;

3 – комунікативна: доброзичливість, тактовність, чуйність;

4 – поведінкова: працелюбність, виконавчість, оперативність, самокритичність, рішучість, самостійність, ініціативність, справедливість, уміння створити трудову атмосферу, упевненість в собі [46, с.13].

Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що не кожен охочий здатний успішно працювати на посадах СПОР МНС Азербайджану, оскільки дана службова діяльність висуває до особистості високі вимоги. *Адже, чим складніше робота, чим вище її вимоги, тим менша кількість людей здатна виконувати її, тим важливіше ретельно відбирати людей при прийомі на роботу.*

На підставі вивченого протягом останніх п'яти років досвіду проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ДСНС України, з нашого боку спостерігається тенденція до ідеалізації працівника СПОР МНС Азербайджану, в результаті чого нами були сформовані та представлені керівництву МНС Азербайджану відповідні очікування по відношенню до майбутніх та діючих працівників, а саме: **працівник підрозділу СПОР МНС Азербайджану повинен бути всебічно розвинутою людиною з позитивними особистісними якостями.**

Ідеальну модель професійно-важливих та особистісних якостей працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджану ми пропонуємо об'єднати за наступними блоками:

I. Мотиваційна сфера особистості:

- наявність адекватної професійної мотивації, яка означає, що професійні мотиви являються адекватними змісту і цілям роботи – спрямовані на захист громадян, які волею долі опинилися в умовах надзвичайної ситуації природного, техногенного, соціального або воєнного характеру.

II. Розвиток пізнавальних процесів:

- швидка здатність до переключення уваги; здатність не послабляти увагу під впливом несподіваних зовнішніх дій; аналітичність та креативність мислення, здатність до встановлення логічних зв'язків; короткочасне запам'ятовування оперативної інформації; тривале збереження інформації в пам'яті; швидке запам'ятовування зорової інформації; спостережливість; уміння виділити в інформації головне; здатність вести спостереження за декількома об'єктами одночасно; швидке запам'ятовування слухової інформації; незалежність і самостійність мислення; зосередженість в умовах перешкод; логічність; витривалість до напруженої й тривалої розумової діяльності; швидке сприйняття і розуміння усної мови; здатність швидко перемикає увагу з одного виду діяльності на інший; здогадливність, здатність передбачати; тривале збереження інтенсивної (концентрованої) уваги, незважаючи на втому і дію постійних подразників; швидка і точна рухова реакція; одночасне виконання декількох видів діяльності або декількох дій у процесі одного виду діяльності (розподіл уваги); уміння забувати вже використану й непотрібну в подальшій діяльності оперативну інформацію.

III. Комунікативні якості:

- комунікативність, відкритість, уміння працювати з людьми, здатність вирішувати конфлікти, доброзичливість; добра дикція й виразна мова; уміння оцінювати співрозмовника; розуміти головне і другорядне у розмові; чітко виражати, інтерпретувати, аналізувати висловлені думки; аргументовано захищати свою позицію і спростовувати неприйнятні для розв'язання службових завдань пропозиції інших.

IV. Емоційно-вольова сфера особистості:

- стриманість, врівноваженість, обережність; самовладання; витримка; схильність до розумного ризику, висока емоційна стійкість; терплячість; рішучість; сміливість; винахідливість; уміння швидко приймати рішення в обстановці, що змінюється; швидкий темп виконання складних дій; швидка перебудова стереотипів поведінки; уміння приймати рішення в короткий термін; стійкість до перевантажень; швидка адаптація до нових умов; уміння

зберігати працездатність в умовах психологічного та фізичного навантаження при дефіциті часу; інтуїція; швидкий темп рухових дій; уміння зберігати працездатність і активність при стомленні, що розвивається; уміння зберегти активність при малій завантаженості інформацією (подолати нудьгу, сонливість); цілеспрямованість; серйозність, твердість характеру.

V. Професійно-ділові якості:

- уміння ставити перед собою реальну мету; аналізувати ситуацію і проблеми, що виникають; уміння висувати обґрунтовані версії про проблему і способи її розв'язання; передбачати труднощі у розв'язанні проблеми; намітити шляхи та способи розв'язання проблеми відповідно до своїх можливостей (досвід, підготовка, якості, здібності тощо); уміння приймати рішення і брати на себе відповідальність за їх ухвалення та дії; мужність; дисциплінованість; високе почуття обов'язку; старанність; хоробрість; організованість; акуратність в роботі; здатність проаналізувати ситуацію; наполегливість в досягненні мети; уміння передбачати можливі зміни обстановки й очікуванні результати діяльності; критичне ставлення до своєї роботи.

VI. Фізичний стан:

- фізична сила, спритність, підтягнутість, загальний стан здоров'я, витривалість до тривалих фізичних та психологічних навантажень.

При цьому ми враховуємо той факт, що «ідеального» працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджану, у якого були б розвинені водночас усі професійно-важливі якості, що наведені вище, в реальному житті існувати не може.

Досвід наших українських колег дозволяє визначити ознаки неуспішності професійної діяльності працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджану. До таких ознак, перш за все, слід віднести схильність до нещасних випадків, травматизму тощо.

Схильності до нещасних випадків сприяють різні індивідуально-психологічні особливості, психологічні якості, такі, як недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, слабкий розвиток обачності, спостережливості,

низька установка на виконання завдання за призначенням, незадовільні показники щодо швидкості й точності дій, сенсомоторної координації тощо.

Нам вдалося ознайомитися з результатами досліджень щодо схильності до службового травматизму працівників ОВС, проведених В. Лефтеровим та О. Тімченко [42]. Серед психологічних детермінант загибелі та поранень працівників міліції ними визначені такі:

- 1) індивідуально-психофізіологічна схильність до травматизму;
- 2) загально-психологічні властивості і негативні психічні стани;
- 3) психологічні особливості неадекватного реагування на різноманітні стрес-фактори;
- 4) соціально-психологічні чинники проблеми професійної комунікації;
- 5) недоліки тактико-психологічної підготовки [32, с.10].

Вважаємо, що більшість вищезазначених психологічних ознак і якостей складатимуть і профіль або модель неуспішного працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджану.

Досвід діяльності служб психологічного забезпечення сектору безпеки та оборони України доводить, що ***для визначення придатності кандидатів на службу треба вивчати рівень їх інтелектуального розвитку, особистісні якості та мотиваційну сферу.***

Так, *інтелектуальний розвиток* дає можливість припустити, буде кандидат відчувати певні труднощі в оволодінні професією або ні.

Особистісні якості ніякого впливу на прогноз успішності професійної діяльності не мають, тобто перелік характерних для тієї чи іншої особи рис та якостей дає можливість лише приблизно визначитися з типологією кандидата.

Вибір спеціальності, що ґрунтується на інтересі до професії, її суспільній значущості, творчому характері, так як і вибір, пов'язаний із сімейними традиціями, є певним критерієм професійної придатності, особливо якщо такий вибір - наслідок доброї інформованості кандидата про особливості професії. Разом з цим, бувають випадки, коли, наприклад, орієнтація на інтерес і творчість в роботі відображає лише ілюзії кандидата на службу, що не

підкріплені знаннями особливостей професії. ***Остаточний вибір професійної діяльності, як основної, відбувається, як правило, при наявності адекватній їй системи мотивів.***

У сучасній українській психологічній літературі існують спроби аналізу та опису професійної мотивації [47]. Усі, хто йдуть на службу до ДСНС України, як мотиви вибору даної професії висувають різні причини соціального характеру, які є істинними для даного індивіда і повністю відображують його соціальні установки. Молоді люди, які не мають професії та спеціальної освіти, основною причиною називають романтику професії, що в більшості випадків є юнацькою незрілістю та недостатніми уявленнями щодо обраної професії. Рідше особи молодого віку кажуть, що вибирають дану професію за сімейною традицією, порадами батьків або знайомих, які працювали, або працюють в МНС/ДСНС. Ця категорія осіб має більш зрілі уявлення про характер майбутньої діяльності.

Особи зрілого віку романтику професії, як причину, вказують рідко і лише тоді, коли бажають приховати істинні мотиви. У більшості випадків особи зрілого віку причинами, що обумовили їх вступ на службу до ДСНС України, вказують перспективи службового росту та матеріальну зацікавленість.

Цікавими нам виявляються погляди українських вчених А. Москаленко, Д. Кобзіна та А. Стародубцева, які розглядали професійну мотивацію в контексті загальної професійної спрямованості працівника поліції. Автори відмічають, що ***адекватно сформована професійна спрямованість передбачає внутрішнє прийняття своєї професії, стійке позитивне емоційне ставлення до неї, професійну гордість.*** Автори виділяють такі групи мотивів:

– пов’язані з об’єктивним змістом діяльності (особиста участь у боротьбі зі злочинністю, забезпечення правопорядку, захист прав громадян);

– компенсаційний тип мотивацій. Професія поліцейського розглядається, як галузь діяльності, де є можливість подолати в собі слабкі риси завдяки

оволодінню професією, що вимагає прояву мужності, самостійності, рішучості;

– кримінальний, який характеризується неявною антисоціальною спрямованістю. Особи з кримінальним типом мотивації прагнуть використовувати професію у своїх цілях. Для них характерні нечесність, безпринципність, схильність до авантюри [48].

Отже, на сучасному етапі як в Україні, так і в Азербайджані актуалізується проблема довгострокового прогнозу професійної придатності та подальшої успішності професійної діяльності рятувальників.

Висновки за розділом

Проведений теоретико-психологічний аналіз наукових уявлень про природу успішності та ефективності професійної діяльності людини, ознайомлення з досвідом вирішення українською психологічною спільнотою проблеми професійної придатності та психологічних особливостей проведення довгострокового прогнозу професійної придатності працівників ризиконебезпечних професій дозволило обґрунтувати низку принципових висновків, які лягли в основу подальшого нашого дослідження:

1. Поняття професійної придатності майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану за своєю суттю повинно відтворювати як різні індивідуальні особливості людини, що необхідні для успішного виконання професійної діяльності (придатність людини до конкретної професії), так і характеристики об'єкта діяльності (зміст, засоби, умови організації діяльності) з точки зору їх відповідності можливостям людини (придатність професії для людини).

2. Професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану є властивістю системи «людина-професія», в якій виявляються властивості людини, що набуваються нею у зв'язку з реалізацією себе у професійній діяльності, та властивостями професійної діяльності, що

відтворюють в її змісті, засобах та умовах структурні і функціональні особливості організму та психіки людини.

Сутність категорії «професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану» полягає в тому, що у ній відтворюється:

- ✓ вибір професії, що найбільше відповідає схильностям та здібностям конкретної людини;
- ✓ задоволення інтересу до професії і задоволеність процесом та результатами праці за конкретною спеціальністю в межах підрозділу СПОР МНС Азербайджану;
- ✓ міра оцінки ефективності, надійності, безпеки виконання професійних функцій рятувальника СПОР МНС Азербайджану, індивідуальна міра результативності професійної діяльності;
- ✓ виявлення соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самореалізації, самоудосконалення у професійній діяльності;
- ✓ розвиток «Я-концепції», зародження та становлення образу «Я-професіонал» та прагнення суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала.

3. Професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану визначається співвідношенням вимог професії до індивідуальних особливостей людини; має конкретний об'єкт реалізації – систему «людина-професія».

Професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану повинна розглядатися:

- ✓ як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до діяльності у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану;
- ✓ як сукупність наявних сформованих професійних знань, навичок, умінь, а також психологічних, фізіологічних та інших якостей та властивостей, що забезпечують ефективне виконання завдань за призначенням. З цих позицій професійна придатність зумовлюється сукупністю вихідних (з точки зору

включення у діяльність) особливостей людини, а також формується, розвивається на етапах освітньо-професійного шляху в процесі навчання у закладі вищої освіти з особливими умовами навчання та подальшій професійній діяльності. Істотну роль в цьому процесі грають психологічні особливості людини, і зокрема, структурно-динамічні властивості особистості.

4. З професійною придатністю пов'язані два взаємодіючих процеси, що змістовно істотно відрізняються:

(1) процес визначення придатності майбутнього рятувальника, її оцінки, контролю та експертизи;

(2) процес формування професійної придатності на різних етапах професійного шляху (професійної підготовки, адаптації, виконання завдань за призначенням тощо).

5. Професійна придатність майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану – це наявність природних задатків та здібностей, які необхідні для успішного формування динамічного поєднання різних властивостей особистості, що забезпечує високий рівень ефективності навчання у закладі вищої освіти з особливими умовами навчання та подальшої професійної діяльності.

Визначення професійної придатності особистості майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану вимагає застосування діагностичних методик, що виявляють психічні та психофізіологічні особливості особистості, а також її здібності, мотиви, спрямованість, рівень домагань тощо.

6. Професійна придатність має складну структуру, що включає психологічний, біологічний та фізіологічний компоненти.

У психологічному компоненті професійної придатності провідна роль належить професійній мотивації та професійним здібностям майбутніх рятувальників СПОР МНС Азербайджану. Від цих складових залежить якість навчання та подальша професійна діяльність, відповідність чи невідповідність майбутнього рятувальника вимогам професії.

До психологічного компоненту професійної придатності також відносяться:

- ✓ моральні якості особистості;
- ✓ ставлення до професійної діяльності у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану, інтереси та схильності до рятувальної справи;
- ✓ загальні здібності;
- ✓ навички, уміння, знання та досвід.

Фізіологічний компонент професійної придатності включає:

- ✓ здатність до саморегуляції особистості як суб'єкта діяльності;
- ✓ спеціальні здібності до яких входять індивідуально-психологічні особливості особистості, що забезпечують успіх у професії при оптимальних нервово-психічних затратах.

Біологічний компонент професійної придатності відтворює стан фізичного, психічного та психологічного здоров'я.

7. Виділяються два типи професійної придатності: абсолютна (до спеціальностей такого типу, де потрібні спеціальні здібності) і відносна (до спеціальностей, оволодіння якими доступно практично для будь-якої здорової людини). Оцінюючи профпридатність, у професійному відборі іноді орієнтуються насамперед на пошук осіб з високим рівнем розвитку психологічних якостей, найбільш важливих для досягнення успіху в навчанні і виконанні професійної діяльності. Часом більш ефективним є інший підхід, коли намагаються головним чином виявити й усунути осіб з низькими показниками щодо професійно-важливих якостей. При реалізації цього підходу мінімально припустимі показники тестів можуть бути чітко визначені вимогами професії.

Якщо спеціальність у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану потребує жорстких вимог до психологічних особливостей особистості, до властивостей її нервової системи, то це вимагає від людини абсолютної професійної придатності (наприклад, - піротехнік, або водолаз).

Якщо певною спеціальністю може оволодіти будь хто, то такі спеціальності належать до групи з відносною професійною придатністю.

Якщо до групи спеціальностей з відносною професійною придатністю можуть підійти більшість людей, то група спеціальностей з абсолютною професійною придатністю потребує обов'язкового проведення професійно-психологічного відбору з метою чіткого визначення придатності або непридатності особистості до діяльності за конкретною спеціальністю у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану.

РОЗДІЛ II

ДИЗАЙН ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Концептуальні основи прогностики та особливості побудови психологічного прогнозу професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Прогнозування результатів будь-якого процесу є можливим за умов вивчення особливостей прогностики, як самостійної наукової галузі. Базовий понятійний апарат цієї дисципліни було сформовано в середині минулого сторіччя [49]. Саме тоді були обґрунтовані основні поняття, методи і структура прогнозування, розроблені принципи та параметри прогнозів. Так предметом вивчення прогностики є загальні підходи, принципи та методи прогнозування розвитку об'єктів та закономірності процесу розробки прогнозів [44].

Науково-історичний аналіз становлення та розвитку прогностики, як самостійної галузі, показав, що її формування відбувалось паралельно з розвитком багатьох технічних і гуманітарних наук. Проте самі прогнози практикувались ще набагато раніше. Ще за часів Гіппократа фахівці робили спроби прогнозувати наслідки хвороби – медичні та психологічні прогнози [50]. Гідрологічні прогнози з'явилися наприкінці XIX ст. Пізніше, на початку минулого сторіччя, прогностика стала використовуватись в економіці та технічних науках.

Слід зазначити, що всі дані щодо використання прогностики в психологічній науці свідчать про їх бідність, оскільки вони обумовлені труднощами в розвитку самої психології [51-55].

Необхідно додати, що доки не були розроблені теорії та методи математичного прогнозування, всі прогнози, що розроблялися не можна було назвати цілком достовірними [56].

Сучасний стан прогностики, як самостійної галузі, характеризується спеціальною термінологією, методичною основою, тощо. Виділяють наступні **основні принципи розробки прогнозів**:

- 1) принцип системності;
- 2) принцип безперервності;
- 3) принцип верифікованості;
- 4) принцип варіантності;
- 5) принцип узгодженості;
- 6) принцип рентабельності [49; 57; 58].

Існує також багато класифікацій прогнозів. Так, залежно від змісту та періоду прогнозування виділяють такі **види прогнозу**: глобальний, загальнодержавний, одномірний та багатомірний. Окрім цього можна виділити пошуковий, нормативний, комплексний, точковий, інтервальний, оперативний, короткостроковий, середньостроковий, довгостроковий, далекострочковий прогнози [59].

Що стосується прогнозування професійної придатності майбутніх та діючих працівників підрозділів СПОР МНС Азербайджану, то в цьому випадку найбільш актуальними та вірогідними, на наш погляд, будуть оперативний та довгостроковий прогнози.

Оперативний прогноз передбачає прогнозування на короткий термін – від декількох годин до місяця. Його треба використовувати для прогнозування виконання певного завдання, для передбачення результатів діяльності, наприклад, прогнозування результатів діяльності по ліквідації наслідків надзвичайної ситуації.

Що стосується **довгострокового прогнозу**, то він повинен використовуватися під час прогнозу успішності, ефективності та надійності діяльності на декілька років і застосовуватися під час проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в підрозділи СПОР МНС Азербайджану.

Прийнято виділяти такі **параметри прогнозу** [60]:

- ✓ період попередження або глибину прогнозу – визначається часовим періодом;
- ✓ період основи прогнозу як проміжок часу, на базі якого будується ретроспекція;
- ✓ прогнозний горизонт – максимально можливий період попередження прогнозу при встановленій точності;
- ✓ точність прогнозу – визначається оцінкою довірчого інтервалу прогнозу для встановленої вірогідності його здійснення, а також кількістю справджених прогнозів;
- ✓ вірогідність прогнозу – визначається рівнем вірогідності здійснення прогнозу при заданому довірчому інтервалі;
- ✓ надійність прогнозу – представлена як стійкість, статичність прогнозованого явища.

Слід зазначити, що для розробки надійних та ефективних прогнозів використовують знання з різноманітних галузей (наприклад теорія імовірності, теорія інформації, теорія автоматичного управління, теорія графів, математична статистика та логіка, теорія великих систем, математичний аналіз, метод дослідження операцій, теорія множин, методи екстраполяції та експертних оцінок, регресійний та факторний аналізи тощо) [61; 62; 63].

В якості змістовних підструктур об'єкту прогнозування виступають характеристики, змінні, параметри, прогнозні тенденції [64]. Одним з основних етапів при розробці прогнозу є його верифікація, яка забезпечує здійснення оцінки вірогідності і точності прогнозу або перевірки його обґрунтування.

Останнім часом психологічна наука все частіше використовує прогностику для вирішення своїх завдань. Прогностика впроваджується практично в усі галузі науки, де виникає необхідність складання прогнозів системи «людина-машина», а саме, для прогнозу професійної надійності суб'єкту діяльності, для визначення його психологічних якостей, стану функціональних систем організму та працездатності особистості тощо.

З розвитком високоавтоматизованих технічних засобів праці все частіше виникає потреба в спеціальній підготовці фахівців для операторських професій [65; 66]. Окрім низки професійно-важливих якостей фахівців до них пред'явлено вимоги щодо їх професійної успішності, ефективності та надійності. Таким чином, це обумовлює зростання актуальності можливостей прогнозування функціонального стану та працездатності працівників ризиконебезпечних професій [67; 68; 69; 70]. Отже, основним напрямом вирішення цього питання є складання прогнозу стосовно успішності, ефективності та надійності професійної діяльності фахівця на основі його психологічних даних.

Такий аспект є дуже важливим та актуальним і з точки зору неоператорських типів професій, таких як рятувальники, пожежні, водолази та ін. Для нас перераховані професії складають найбільший інтерес, бо знаходяться у межах діяльності МНС Азербайджану.

Зазначимо, що можливість складання прогнозів професійної діяльності в сукупності із професійно-психологічним відбором, ергономічним забезпеченням та програмою профілактики та реабілітації, дозволяє говорити про суттєве підвищення надійності функціонування системи «людина-машина», а також про підвищення успішності, ефективності та професійної надійності особового складу підрозділів СПОР МНС Азербайджану.

Для отримання точного та достовірного прогнозу професійної придатності особового складу СПОР МНС Азербайджану необхідно, на наш погляд, залучати і принципи професійної психодіагностики. Адже це є концептуальною основою побудови психологічних прогнозів професійної придатності працівників екстремального профілю діяльності [71; 72].

Окрім названих, слід відмітити низку принципів, що складають основу успішного прогнозування. Серед них принцип динамічності, активності, об'єктивності, диференційованості, обґрунтованості і багато інших [15; 16; 17; 73; 74; 75; 76; 77; 78].

Розглянемо більш детально принципи, які найчастіше використовуються в межах психологічної науки:

1) *Принцип цілеспрямованого вивчення особистості.* Під час оцінки рівня професійної придатності та складання прогнозу успішності, ефективності та надійності професійної діяльності необхідно звертати увагу, в першу чергу, на професійно-важливі якості фахівця, тобто ті, що впливатимуть на ефективність виконання ним професійних обов'язків.

2) *Особистісно-діяльнісний принцип.* Перед складанням прогнозу професійної надійності фахівця необхідним є досконале вивчення професіографічних даних дослідження діяльності. Цей принцип має свої методи дослідження і є базовим принципом професійної психодіагностики.

3) *Принцип комплексної оцінки професійної придатності.* Передбачається різнобічний аналіз особистості, співвідношення отриманих даних, які можуть характеризувати людину з точки зору психофізіологічних властивостей та психічних процесів особистості. Однак, необхідно зауважити наступне: ряд авторів відмічають важливість дії компенсаторних механізмів в цьому процесі. Так, на думку В. Пухова [79] і В. Мерлина [80; 81], необхідно враховувати згадані особливості при розробці прогнозів професійної придатності фахівця.

4) *Принцип обґрунтованості.* Передбачає проведення контролю професійної придатності тільки для спеціальностей, де можна відстежити залежність ефективності діяльності особистості, її професійної успішності та надійності від рівня розвитку професійно-важливих якостей, розвиненості професійно-важливих знань, вмінь та навичок.

5) *Принцип об'єктивності.* Полягає в роботі з максимальним об'ємом інформації про особистість. Вимагає обов'язкової стандартизації процедури та умов проведення обстеження.

Урахування всіх цих принципів при розробці критеріїв прогнозу професійної придатності фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану є

об'єктивною необхідністю, що і було враховано нами при проведенні подальших емпіричних досліджень.

За словами Г. Никифорова, *особливості та структура розробки критеріїв психологічного прогнозу практично співпадають з послідовністю розробки критеріїв щодо оцінювання рівня професійної придатності фахівця* [82].

У зв'язку з вищезазначеним, визначені і *основні етапи проведення дослідження щодо розробки критеріїв оцінювання рівня професійної придатності фахівця:*

Перший етап складається з обґрунтування професійних вимог до фахівця. Для отримання списку заданих вимог проводиться поструктурне вивчення особливостей та умов професійної діяльності [83; 84; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 91].

Другий етап припускає виділення професійно-важливих якостей фахівців. Для цього, зазвичай, проводиться експертна оцінка, або вивчаються індивідуально-психологічні особливості найкращих фахівців, та на основі отриманої інформації складається так званий професійно-психологічний портрет [92].

Третій етап складається з експериментальної перевірки успішності, ефективності та надійності (як професійної так і функціональної) фахівця [43; 93; 94; 95; 96; 97; 98; 99].

Четвертий етап передбачає розробку критеріїв професійної придатності, а отже і прогнозу професійної успішності, ефективності та надійності фахівця. Саме тепер встановлюється взаємозв'язок між рівнем успішності діяльності фахівця та даних оцінок його професійної придатності, отриманих за допомогою всієї сукупності тестового матеріалу. Надалі, за допомогою дискримінантного або регресійного аналізів розробляється алгоритм, на основі якого можна проводити оцінку професійної придатності фахівця [100; 101; 102].

П'ятий етап полягає в оцінці ефективності розробленого алгоритму та критеріїв прогнозу професійної придатності фахівця.

Шостий етап передбачає розробку та впровадження низки практичних рекомендацій, які стосуються використання розробленого алгоритму [103; 104].

Саме такі етапи й були пройдені нами при проведенні дослідження з метою розробки критеріїв психологічного прогнозу професійної придатності особового складу підрозділів СПОР МНС Азербайджану.

2.2. Характеристика психологічної бази побудови психологічного прогнозу професійної придатності фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану

Для розробки прогнозу професійної придатності фахівця підрозділу СПОР МНС Азербайджану необхідним є всебічне вивчення їх особистісних характеристик. Для отримання таких даних можливо використати низку психологічних методик, кожна з яких матиме своє призначення. Саме тому нам дуже важливо було врахувати спрямованість та цілі методів та методик дослідження, адже за їх допомогою ми передбачали отримати цінну інформацію щодо психологічних особливостей особистості кандидата на службу та працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджану.

Необхідну інформацію, як правило, можливо отримати при використанні методів спостереження, бесіди, експертної оцінки. Проте необхідно відзначити ряд недоліків, що існують при використанні перерахованих методів.

Так, можна отримати різнопланові дані про суб'єкта діяльності, які будуть мати лише описовий характер. Також одні методи вимагають тривалого обстеження, інші – всієї інформації про працівника та особливості його поведінки в різноманітних ситуаціях професійної діяльності [105]. При цьому, оцінка, отримана на основі використання зазначених методів, дуже часто опосередкована кваліфікацією та індивідуальними особливостями експерта, або того, хто проводить дослідження.

Таким чином, не можна говорити про всеосяжність зазначених методів та про отримання за їх допомогою максимальної кількості інформації про досліджуваних. Отже особливості цих методів істотно зменшують їх практичну користь та надають недостатньо інформації щодо розробки прогнозів професійної придатності кандидатів на службу та працівників підрозділів СПОР МНС Азербайджану. Проте, за їх допомогою можна отримати базову інформацію про особистість стосовно рівня її професіоналізму, особливостей поведінки в різноманітних ситуаціях тощо [106].

Сучасна професійна психодіагностика використовує велику базу тестових методів, серед яких виділяють психодіагностичні методики, націлені на вивчення особливостей функціонування вищої нервової діяльності людини, тести для вивчення специфіки протікання емоційно-вольових та пізнавальних процесів фахівця, інтелектуальні та психометричні тести, а також методи, що вивчають характерологічні особливості особистості [107; 108; 109; 110].

Використання на практиці зазначеної сукупності тестів дозволяє отримати максимально повну картину особливостей пізнавальних та інтелектуальних процесів, особистісних характеристик та психомоторики, які впливають на перебіг емоційно-вольового, інформаційного та сенсомоторного забезпечення професійної діяльності фахівця. Отримані дані знаходять своє впровадження при розробці психологічних прогнозів успішності, ефективності та надійності професійної діяльності особистості [111; 112].

Багато авторів у своїх роботах представляють обґрунтування використання ряду психодіагностичних методів та методик для оцінювання індивідуально-психологічних особливостей фахівця [113; 114; 115; 116; 117]. Отримані за їх допомогою дані дозволяють говорити про конкретні психічні характеристики суб'єкта діяльності, про рівень їхнього розвитку та особливості функціонування.

Представлений в різноманітних зразках та формах стимульний матеріал методик дозволяє оцінити силу процесів збудження та гальмування, точність реакції на дію подразника, здатність до тонкої координації рухів.

Наукова література зібрала в собі купу інформації щодо використання та призначення конкретних тестів. Багато спеціальних посібників містять в собі повне зведення психодіагностичних методів для обстеження індивідуально-психологічних особливостей фахівців різноманітного профілю [118].

Останнім часом з'являються дані стосовно використання в дослідженнях новітніх розробок у вигляді комп'ютерних тестів [119; 120; 121; 122; 123; 124; 125]. Зазначений підхід є дуже актуальним з позиції вивчення особливостей фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану в першу чергу через те, що дозволяє вивчати основні особливості функціональних систем організму людини..

Необхідно додати, що психодіагностичні методики, націлені на вивчення особливостей особистості, прийнято ділити на наступні групи: особистісні тести, проєктивні методи та об'єктивні методики (психофізіологічні тести). Останні використовуються для вивчення особливостей поведінки особистості в умовах різноманітних ситуацій. Згадані ситуації спеціально моделюються (моделювання робочої обстановки) з метою отримання більш вірогідної та повної інформації щодо властивостей людини.

Наприклад, Т. Джамгаровим зі співавторами був запропонований апарат РКН (рухова координація й напруженість) [126]. Е. Мілерян [127] і П. Зільберман [128], розвиваючи цей напрямок, запропонували ряд технічних пристроїв (емоординометри – ЕМО-1, ЕМО-2, ЕМО-3).

Деякі автори в якості недоліків процесу оцінювання професійної придатності людини до конкретної професійної діяльності, а також її успішності, ефективності та надійності за допомогою пристроїв, які моделюють робочу ситуацію, називають неможливість оцінювати професійні здібності фахівця, які можна і треба розвивати. Вважається, що такі методи оцінюють лише статичний рівень професійних знань, вмінь та навичок [129]. Окрім цього такі методики, нажаль, не мають широкого розповсюдження та інколи складні у використанні.

Розглянемо основні блоки психодіагностичних методик, їх призначення та особливості використання.

При дослідженні психічних процесів (сприйняття, увага, мислення й емоції) використовуються, в основному, різні бланкові методики (розміщення чисел, червоно-чорна таблиця, оперативна пам'ять, кількісні відносини, коректурна проба, встановлення закономірностей, додавання чисел з перемиканням, опитувальники Айзенка, Спілбергера-Ханіна, Тейлора й ін.) [130; 131].

Багато авторів [132; 133; 134], з метою визначення психологічного стану особистості, вважають доцільним використання наступних методів: «САН» - вивчення самопочуття, активності, настрою особистості; шкала тривожності Спілбергера-Ханіна; вивчення простої та складної сенсомоторних реакцій, реакція на об'єкт, що рухається, - РОР, теппінг-тест – психомоторні тести; методика Лоскутової, «Діагностика функціонального стану ЦНС» тощо.

Важливість оцінки інтелектуальних процесів також викликала розробку низки методик, які широко використовуються для оцінки професійної придатності, успішності, ефективності та надійності особистості. Серед цих методів найчастіше використовуються «Аналогії», «Встановлення закономірностей», «Переплутані лінії», «Червоно-чорна таблиця», «Коректурна проба», «Кільця Ландольта», «Оперативна пам'ять» та ін. Згадані методи націлені на вивчення стійкості та ефективності функціонування розумових процесів, на встановлення об'єму та точності пам'яті, концентрацію, перемикання та розподіл уваги, логічність та швидкість мислення. Серед недоліків згаданих методів слід відмітити великий об'єм деяких з них, тривалість тестування, що не дає можливості оцінити особливості функціонування розумових процесів в складних, незвичних умовах.

Відносно використання психологами МНС Азербайджану в процесі професійного відбору проєктивних методів можна зазначити наступне. Проєктивні тести дозволяють оцінити особливості психічного стану особистості, перевірити емоційний стан, приховану спрямованість, тощо.

Проте, зазначена група методик має свої недоліки, які виражаються у відсутності чітких показників та алгоритмів інтерпретації отриманих результатів (наприклад, методики «ТАТ», «Сонді», «Неіснуюча тварина», «Незавершені речення», «Кольоровий тест М. Люшера» та ін.) [135; 136; 137].

Деякі фахівці відзначають необхідність використання спеціально розроблених комп'ютерних ігор, що створені на основі спеціальних моделей та особливостей професійної діяльності рятувальників та відтворюють специфічні особливості загальних робочих ситуацій [138].

Незважаючи на велику кількість спеціальної інформації, більшістю сучасних дослідників відмічається ускладнення процедури прогнозування професійної придатності фахівців екстремального профілю діяльності, у тому числі, - і персоналу МНС/ДСНС, - адже достовірна побудова прогнозу вимагає всебічного об'єктивного вивчення професійно-важливих якостей особистості. Таким чином, підвищується актуальність пошуку інформативних психодіагностичних методик для цих цілей [139; 140; 141; 142; 143; 144].

Необхідно відмітити, що в якості ще одного дуже важливого компоненту професійної придатності фахівців МНС/ДСНС виступає високий рівень емоційної стійкості особистості. Теоретичні основи й методологічні підходи до розв'язання цього завдання містяться в дослідженнях українських вчених [145; 146; 147; 148; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155], які рекомендують оцінювати емоційну стійкість як здатність виконувати задану діяльність в умовах емоціогенних впливів, тобто шляхом зіставлення результатів діяльності (тесту) у звичайних, так званих «фонових», умовах і під час емоціогенного впливу. У якості останнього рекомендується використовувати реальні емоціогенні ситуації (наприклад, відпрацювання гасіння різних за складністю пожеж) або створювати їхні специфічні моделі (несподівані й різні за силою впливу подразники – сильний звук, яскравий спалах світла; болючий вплив або його загрозу – електрошкіряне подразнення; виконання завдань у складних умовах; передача великого обсягу інформації; дефіцит часу або інформації; створення

перешкод; спеціальне інструктування з метою підвищення почуття відповідальності за якість виконання завдання тощо).

Однак, незважаючи на відносно велику кількість методичних принципів моделювання емоціогенних впливів, для нас залишається відкритим питання про їхній адекватний вибір стосовно різних професійних груп фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану.

На нашу думку, принципово важливим положенням є необхідність використання тільки таких моделей емоціогенних ситуацій, в основі яких будуть покладені специфічні емоціогенні чинники, характерні для діяльності працівників саме підрозділів СПОР МНС Азербайджану, а не загальний їхній набір, який на сьогодні використовується українськими колегами для характеристики всіх спеціальностей екстремального профілю діяльності.

Недостатня розробленість методичних питань психологічного прогнозу професійної придатності фахівців підрозділів СПОР МНС Азербайджану з урахуванням впливу екстремальних інформаційно-семантичних чинників і стала підставою для проведення дослідження стосовно обґрунтування використаного нами психодіагностичного інструментарію.

2.3. Обґрунтування використаного у дослідженні психодіагностичного інструментарію

Під час проведення дослідження нами було використано комплекс методів:

✓ *філософського характеру* (діалектичний метод – під час розгляду базових понять дослідження; герменевтичний метод – при тлумаченні нормативно-правових актів; аксіологічний метод – для аналізу правових та психологічних літературних джерел);

✓ *загальнонаукового характеру* (історико-правовий метод – для розкриття генезису основних етапів становлення і розвитку СПОР МНС Азербайджану; системноструктурний метод – при проведенні теоретичного аналізу зарубіжних

та вітчизняних наукових джерел із порушеної проблематики);

✓ **теоретичного характеру** (оглядово-аналітичний метод – дозволив вивчити напрацювання в зазначеній галузі, провести огляд та аналіз науково-теоретичного доробку, який сформувався на цей час в межах екстремальної психології, психології ризиконебезпечних професій, психології діяльності в особливих умовах);

✓ **емпіричного характеру** (метод спостереження, індивідуальна психологічна бесіда, метод анкетування, метод експертних оцінок, психодіагностичний метод – уможливили комплексне вивчення психологічних особливостей професійної діяльності працівників СПОР та запропонувати перевірений у ході авторського дослідження підхід щодо прогнозування професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки);

✓ **методи обробки даних дослідження** (кількісний аналіз за допомогою статистичних методів дослідження – використано для проведення математико-статистичної обробки даних, отриманих у ході дослідження; якісний аналіз за допомогою методу контент-аналізу – використано для якісної та змістовної обробки даних, які були отримані, здебільшого, в ході анкетування).

Виходячи з тези про те, що прогноз професійної придатності кандидатів на службу та працівників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану повинен будуватися на основі розробленої та апробованої батареї психодіагностичних методик, 12 квітня 2020 року між МНС та Центром освітніх технологій, що діє при Інституті освіти Азербайджанської Республіки, був підписаний договір «Про адаптацію психологічних методик».

Справа в тому, що за останні 30 років в Азербайджанській Республіці російська мова, фактично, перестала бути мовою міжнаціонального спілкування. Молодь, яка у своїй більшості, гарно володіє турецькою та англійською мовами, на сьогодні не достатньо добре розуміє російську мову.

Саме тому, перед нами встало питання валідації психодіагностичного інструментарію з урахуванням мовного питання та культуральних особливостей Азербайджанської Республіки.

Нами, спільно з Центром освітніх технологій, були проведені наступні дії:

✓ підготовлено робочий варіант чотирьох психодіагностичних методик, які заздалегідь були відібрані нами для використання при проведенні прогнозу професійної придатності кандидатів на службу та працівників підрозділів СПОР МНС України:

1. «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела». За допомогою даного опитувальника можливо провести факторний аналіз особистості. Особистість описується 16-ю фундаментально незалежними і психологічно змістовними чинниками, які відображають імовірнісну модель індивідуально-психологічних властивостей особистості і при накладенні на групову модель тієї вибірки, до якої належить дана людина, демонструє індивідуальну своєрідність конкретної особистості і дозволяє з більшою часткою ймовірності прогнозувати її реальну поведінку в певних життєвих ситуаціях.

2. «Акцентуація характеру і темпераменту К. Леонгарда - Г. Шмішека» Тест призначений для виявлення акцентуованих властивостей характеру і темпераменту людини. Виділені авторами 10 типів акцентуованих особистостей розділені на дві групи: акцентуації характеру (демонстративний, педантичний, що застрягаючий, збудливий) і акцентуації темпераменту (гіпертимний, дистимічний, тривожно-боязливий, циклотимічний, афективний, емотивний).

3. «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман). Методика дозволяє діагностувати мотиваційний і емоційний профілі особистості.

4. Методика «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія) Методика спрямована на дослідження лабільності, тобто здатності перемикання уваги,

уміння швидко переходити з вирішення одних завдань на виконання інших, не допускаючи при цьому помилок.

- ✓ проведена редакція психологічних термінів вищезазначених методик;
- ✓ вищезазначені методики розглянуті з точки зору мови, часу, простору та культури;
- ✓ проведена адаптація ключів методик з метою їх подальшої обробки;
- ✓ за кожною з вищезазначених методик було проведено предтестування в фокус-групі (N=20 осіб). Після обробки результатів, отриманих у фокус-групі, методики були відредаговані.

Кількість учасників основного процесу тестування була наступною:

- ✓ 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела – 98 осіб;
- ✓ Характерологічний опитувальник К. Леонгарда - Г. Шмішека – 103 особи;
- ✓ Діагностика мотиваційної структури особистості В. Мільмана – 73 особи;
- ✓ Методика «Інтелектуальна лабільність» А. Лурія – 93 особи.

Надалі була проведена статистична обробка результатів, отриманих в процесі адаптації методик, експертних оцінок, кількісного та якісного аналізу.

1. Надійність за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана склала 98,2% (див. табл. 2.1. та табл. 2.2.).

2. Надійність за методикою 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела склала 97,2% (див. табл. 2.3. та табл. 2.4.).

3. Надійність за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека склала 97,7% (див. табл. 2.5. та табл. 2.6.)

4. Надійність за методикою «Інтелектуальна лабільність» А. Лурія складає 97,5% (див. табл. 2.7. та табл. 2.8.).

5. Релевантність. Описова статистика віку та стажу роботи¹ (див. табл. 2.9.).

¹ Надані середні мінімальні та максимальні значення.

Таблиця 2.1.

Статистичні дані щодо надійності за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана

Коефіцієнт Альфа Кронбаха²	Кількість значень
,893	112

Таблиця 2.2.

Обробка кейсів за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана

		N	%
Випадки	Валідність	110	98,2
	Виключення ³	2	1,8
	Загальне	112	100,0

Таблиця 2.3.

Статистичні дані щодо надійності за методикою «16-факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела

Коефіцієнт Альфа Кронбаха	Кількість значень
,890	105

Таблиця 2.4.

Обробка кейсів за методикою «16-факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела

		N	%
Випадки	Валідність	102	97,2
	Виключення	3	2,8
	Загальне	105	100,0

² Коефіцієнт Альфа Кронбаха зі значенням 0,893 і нижче має високу надійність.

³ Видалення списку засновано на усіх змінних даної процедури.

Таблиця 2.5.

Статистичні дані щодо надійності за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека

Коефіцієнт Альфа Кронбаха	Кількість значень
,891	88

Таблиця 2.6.

Обробка кейсів за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека

		N	%
Випадки	Валідність	86	97,7
	Виключення	2	2,3
	Загальне	88	100,0

Таблиця 2.7.

Статистичні дані щодо надійності за методикою «Інтелектуальна лабільність» А. Лурія

Коефіцієнт Альфа Кронбаха	Кількість значень
,892	90

Таблиця 2.8.

Обробка кейсів за методикою «Інтелектуальна лабільність» А. Лурія

		N	%
Випадки	Валідність	90	98,9
	Виключення	1	1,1
	Загальне	89	100,0

Таблиця 2.9.

Описова статистика віку та стажу роботи

	N	Min.	Max.	Середнє значення	Стандартне відхилення
Вік	91	21,00	64,00	34,1099	10,91121
Стаж	91	,00	40,00	9,7582	9,53862
Валідність					
N	91				

Нормальне розподілення віку та стажу роботи досліджуваних перевірялося за критерієм Колмогорова-Смирнова (див. табл. 2.10.).

Таблиця 2.10.

Критерій нормальності

	Критерій Колмогорова-Смирнова		
	Статист.	df.	Sig.
Вік	,178	91	,000
Стаж	,165	91	,000

Достовірність результатів, отриманих під час використання вищезазначених методик, вибірково перевірялася проведеним інтерв'ю з учасниками дослідження та знайшла своє підтвердження у експертних рецензіях.

2.4. Характеристика груп досліджуваних

У 4-х військових частинах та в Управлінні Оперативного Реагування Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану, що знаходяться в м. Баку та на Апшеронському півострові, проходять службу 556 працівників: 250 рятувальників, 44 рятувальника-десантника, 46 рятувальників-водолазів, 38

рятувальників-кінологів, 92 рятувальника-охоронця, 41 рятувальник-піротехнік та 30 рятувальників-хіміків.

З загальної кількості працівників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану, які знаходяться в м. Баку та на Апшеронському півострові, у дослідженні прийняли участь 145 осіб (з них: 46 рятувальників, 13 рятувальників-десантників, 22 рятувальника-водолаза, 12 рятувальників-кінологів, 36 рятувальників-охоронців, 11 рятувальників-піротехніків та 5 рятувальників-хіміків).

Першим кроком дослідження став розподіл досліджуваних на дві групи: успішних (ефективних) та не успішних (не ефективних) рятувальників.

Для цього нами були використані дві авторські анкети (анкета № 1 - див. додаток А та анкета № 2 – див. додаток Б.). Анкета № 1 складалася з переліку 57 індивідуально-психологічних та професійних якостей, необхідних для успішної (ефективної) діяльності працівника Служби Порятунку Особливого Ризику, які були визначені експертами. До групи експертів увійшли 20 фахівців: командири вищезазначених 4-х військових частин та керівники Управління Оперативного Реагування Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану, що знаходяться в м. Баку та на Апшеронському півострові, а також рятувальники з великим стажем роботи, які брали активну участь у багатьох найбільш резонансних надзвичайних ситуаціях за остання п'ять років.

Нашим досліджуваним було запропоновано заповнити Анкету № 1, та вибрати не менше 10 індивідуально-психологічних та професійних якостей, які мають бути розвиненими у успішного (ефективного) рятувальника.

Далі на основі відповідей респондентів за даною анкетною та відповідно з даними професійного опитувальника А. Ліпмана, нами було визначено рейтинг якостей та складено Анкету № 2, що складається з 24 якостей.

Для визначення успішних (ефективних) та відстаючих за багатьма показниками (не успішних, не ефективних) рятувальників військових частин, експертами було заповнено Анкету № 2 за 5-ти бальною шкалою.

За підсумками анкетування був визначений склад групи № 1 – успішні (ефективні) рятувальники, які набрали понад 100 із максимальних 120 балів. Їх виявилася 84 особи.

З рятувальників, які набрали нижче 60 з максимальних 120 балів, виділили тих, у яких були дисциплінарні стягнення протягом останніх 5 років. Їх виявилася 61 особа. Ці рятувальники увійшли до групи № 2 – не успішні (не ефективні) рятувальники (див. табл. 2.11 – 2.12 та рис. 2.1).

Таблиця 2.11.

Соціально-демографічна характеристика вибірки досліджуваних

	Група №1	Група №2
Загальна кількість досліджуваних	84	61
<i>Стать</i>		
Жінки	2	9
Чоловіки	82	52
<i>Освіта (у %)</i>		
середня освіта	25	25
середнє-спеціальна освіта	14	21
незакінчена вища освіта	1	3
вища професійна освіта	60	51
<i>Вік</i>		
мінімальний	23	21
максимальний	48	55
середній	34	30

Таблиця 2.12.

Кількісні показники в групах досліджуваних щодо досвіду роботи в рятувальній службі

Досвід	Група № 1	Група № 2
Мінімальний	2	2
Максимальний	13	13
Середній	10	7

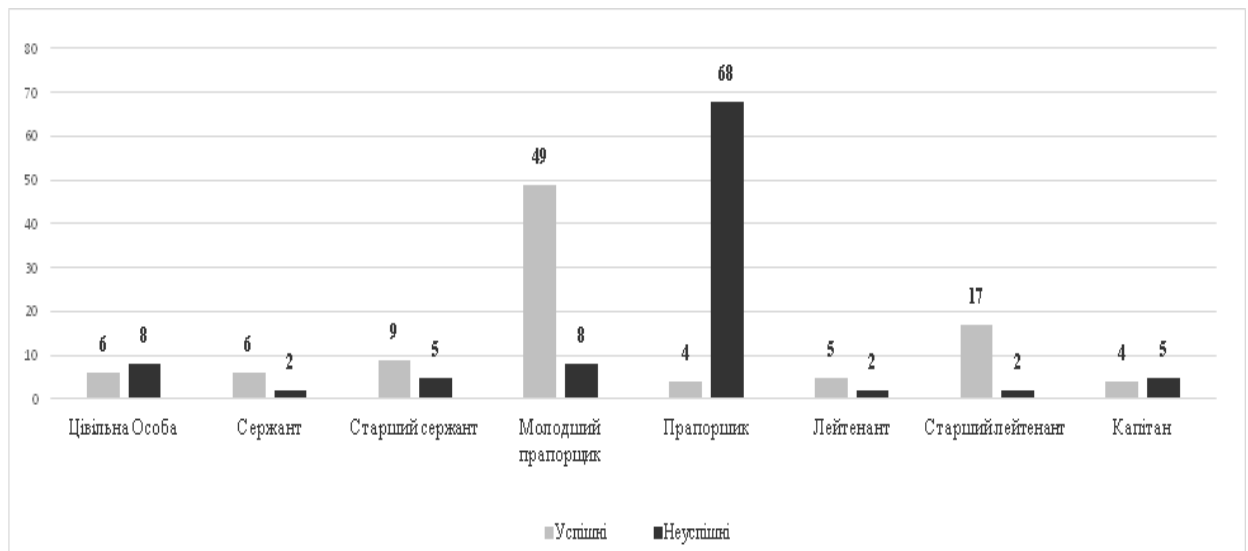


Рис. 2.1. Кількісне співвідношення військових звань в групах досліджуваних

2.5. Статистична обробка даних

На підставі первинної обробки результатів комплексного психологічного обстеження працівників СПОР МНС Азербайджану склалися аналітичні таблиці. Отримані дані далі піддавалися методам одномірного й багатомірного статистичного аналізу: кореляційного та регресійного.

Для виявлення значущих розходжень порівнюваних показників використовувалися t-критерій Стьюдента, кореляційний аналіз за r-критерієм Пірсона та регресійний аналіз.

Кореляційний аналіз – комплекс методів статистичного дослідження взаємозалежності між змінними, пов'язаними кореляційними зв'язками, застосовувався для встановлення щільності зв'язків між досліджуваними показниками.

Регресійний аналіз – область статистичного аналізу, що досліджує залежність змін середнього значення змінної від одного або групи чинників, застосовувався для встановлення залежності досліджуваних показників від зовнішнього критерію. За допомогою методу множинного регресійного аналізу було розроблено психодіагностичний алгоритм оцінки професійної придатності обстежуваних та оцінки багатомірної кількісної характеристики впливу

психологічних якостей фахівців на успішність та ефективність їхньої діяльності.

Множинний лінійний регресійний аналіз дозволяє, на основі показників психологічних тестів і зовнішнього критерію успішності діяльності, обчислити узагальнену кількісну функцію комплексу показників, та у подальшому здійснити ранжування кандидатів з різним прогнозом їх професійної придатності.

Емпіричні матеріали, отримані в ході дослідження, піддавалися статистичній обробці за допомогою стандартних і апробованих програм для персональних ЕОМ. Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакета прикладних програм SPSS 23.0, що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників t-критерію Стьюдента та критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона.

Висновки за розділом

1. Для вирішення поставлених у роботі завдань було проведено психологічне обстеження 145 фахівців СПОР МНС Азербайджану.
2. При виборі методик дослідження враховувалися, насамперед, літературні дані про їх валідність, надійність і диференційованість.
3. Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакета прикладних програм SPSS 23.0, що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників t-критерію Стьюдента та критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона.
4. Комплексний та індивідуальний підхід, системність у розумінні індивідуальності людини, систематичне викладення емпіричних та статистичних методів дослідження та пов'язаних з ними безпосередніх проблем дозволили досить ефективно підійти до вирішення задач психологічного прогнозу професійної придатності рятувальників СПОР МНС Азербайджану.

РОЗДІЛ ІІІ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТУНКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Служба Порятунку Особливого Ризику є однією з головних служб в структурі Міністерства з Надзвичайних Ситуацій Азербайджанської Республіки, яка відіграє особливу роль у запобіганні надзвичайних ситуацій, стихійних лих, аварій та усуненні їх наслідків.

Указ Президента Азербайджанської Республіки від 05.02.2008 р. № 709 «Про Затвердження Положення про Службу Порятунку Особливого Ризику Міністерства з Надзвичайних Ситуацій Азербайджанської Республіки» визначає дану службу, як орган, який у межах своїх повноважень: (а) забезпечує оперативне реагування на надзвичайні ситуації; (б) проводить пошукові та аварійно-рятувальні операції особливого ризику під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; (в) надає першу допомогу та невідкладну медичну допомогу постраждалим; (г) здійснює супровід та охорону гуманітарної допомоги (вантажів), охорону стратегічно важливих підприємств, споруд та інших об'єктів, схильних до природних, техногенних, пожежних та/або терористичних загроз [167].

Враховуючи військово-політичне становище, географічні, фізичні характеристики територій, соціально-економічний розвиток, оновлену інфраструктуру, вид ймовірних надзвичайних ситуацій, а також можливі аварії на потенційно небезпечних виробничих, промислових об'єктах таких великих міст, як Баку, Сумгаїт і Гянджа, територія Республіки поділена на дев'ять регіонів. З метою організації взаємодії між структурами у напрямку забезпечення безпеки населення і територій від надзвичайних ситуацій, вдосконалення механізму управління і застосування рятувальних підрозділів, сил і засобів, рятувальної техніки та обладнання при надзвичайних ситуаціях з єдиного центру, а також вирішення питань евакуації і життєзабезпечення

населення, надання першої допомоги потерпілим у регіонах Республіки були створені Регіональні центри (Бакинський, Сумгаїтський, Гянджинський, Карабаський, Північний, Північно-Західний, Південний, Аран і Муган) Міністерства з Надзвичайних Ситуацій.

З метою удосконалення організації роботи щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру та досягнення ефективності правильної оцінки ситуації, прийняття оперативних рішень під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, у безпосередньому підпорядкуванні Служби Порятунку Особливого Ризику і оперативному підпорядкуванні Регіональних Центрів були створені рятувальні та охоронні полки.

При створенні даних полків були вивчені місця розташування населених пунктів, що знаходяться на території регіонів, особливо гірських районів, водних басейнів, територіальних стратегічно важливих нафтогазовидобувних і переробних підприємств, терміналів, магістральних трубопроводів, водойм, електростанцій, гідродинамічних споруд та інших підприємств, що представляють особливе економічне значення. Також враховувалася ймовірність надзвичайних ситуацій і аварій на об'єктах виробничого, промислового, соціального призначення цих регіонів. Були проведені дослідження щодо застосування військових частин в цих регіонах, вивчена тактика ведення рятувальних операцій частинами і угрупованнями розвинених країн, закуплені спеціальна рятувальна техніка та обладнання, що відповідають сучасним вимогам. Таким чином, враховуючи особливості кожного регіону були створені рятувальні полки, які відповідають вимогам швидкого реагування оперативно-бойової побудови і складаються з штатної техніки, кваліфікованих фахівців за кожною спеціальністю, які забезпечують максимальну ефективність проведення аварійно- та пошуково-рятувальних робіт.

Діяльність рятувальних полків, батальйонів і підрозділів за своїм змістом, формами і застосовуваними методами є ідентичними з загальновійськовими

тактичними одиницями. Завдяки оперативній побудові і розміщенням полків, батальйонів у конкретних населених пунктах регіонів вдалося досягти високого рівня проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт на всій території зони відповідальності регіональних центрів.

Основна складова посад за спеціальностями, які входять у штатну структуру даних підрозділів, є рятувальники, але для виконання конкретних тактичних завдань рятувальних операцій особливого ризику та з урахуванням матеріально-технічного забезпечення у підрозділах Служби Порятунку Особливого Ризику Міністерства з Надзвичайних Ситуацій Азербайджанської Республіки були введені посади водолаза, десантника, охоронця, кінолога, сапера (піротехніка), хіміка (дегазаторщика) та парашутиста.

Нижче наведено відсоткове співвідношення спеціальностей в комплектації штатної структури Служби Порятунку Особливого Ризику:

- ✓ Спеціаліст-охоронець 40% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-рятувальник 19% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Інструктор (кінолог) 11% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-водолаз 8% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-парашутист 5% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-десантник 5% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-сапер 4% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-піротехнік 4% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-дегазатор 3% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-дезінфектор 1% від загальної кількості особового складу.

3.1. Психологічний аналіз професії «рятувальник-охоронець» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятувальник-охоронець - фахівець Служби Порятунку Особливого Ризику, МНС Азербайджанської Республіки, в обов'язки якого входить забезпечення охорони стратегічно важливих підприємств і споруд, що представляють особливе економічне значення для країни, транспортування гуманітарної допомоги, евакуація населення і його майна, матеріальних і культурних цінностей, а також охорона майна, залишеного в зоні надзвичайної ситуації.

Рятувальники-охоронці проходять 30 денне початкове (базове) навчання. Після його закінчення для отримання доступу до роботи із спеціальним аварійно-рятувальним обладнанням рятувальники-охоронці проходять виробничу практику в Державному Агентстві з безпечного ведення Промислових Робіт і Гірничопромислового Нагляду, складають заліки та іспити, отримують відповідний сертифікат. Надалі для вдосконалення професійних навичок і вмінь, підтримування і підвищення фізичного і професійного рівня з рятувальниками-охоронцями проводяться заняття зі спеціальної підготовки (80 годин).

З метою забезпечення надійного захисту водосховищ державного значення, регулярного моніторингу їх технічного стану, ефективної експлуатації та поліпшення управління водними ресурсами в країні Указом Кабінету Міністрів Азербайджанської Республіки № 50 від 18 лютого 2011 року Мінгечевірське, Шамкірське, Енікендське, Джейранбатанське та Варваринське водосховища, їх водоочисні споруди, гідроелектростанції та водозабірні споруди були передані на баланс МНС, які й охороняють рятувальники-охоронці Служби Порятунку Особливого Ризику.

Крім того, у Спеціалізованому Комбінаті «Ізотоп», Державному Агентстві з безпечного ведення Промислових робіт і Гірничопромислового нагляду, Державному Агентстві з Нагляду за Безпекою в Будівництві і Державному Агентстві з матеріальних резервів, Авіаційному Загоні Міністерства з надзвичайних ситуацій Азербайджанської Республіки були

створені контрольно-пропускні пункти, де також несуть службу рятувальники-охоронці Служби Порятунку Особливого Ризику.

Зміст професійної діяльності:

Для захисту стратегічно важливих об'єктів від зовнішніх впливів Міністерством була створена система безпеки з використанням новітнього обладнання. По всьому периметру об'єкти огорожені парканом і оснащені централізованою системою сигналізації. Навіть найслабші вібрації забору викликають спрацьовування системи сигналізації. На території є безліч камер відеоспостереження і через кожні 500 метрів встановлені спеціальні пристрої, що визначають швидкість вітру. Система «Радіолокації» є головним елементом системи безпеки. Вона дозволяє спостерігати за об'єктом на території при найскладніших погодних умовах. На об'єктах є центральний пункт спостереження і розташовані в певному порядку контрольно-пропускні пости (КПП), роботу яких контролює начальник зміни. Доступ на об'єкт здійснюється через проходження КПП при пред'явленні постійного, тимчасового або разового пропуску в залежності від категорії суб'єкта.

На контрольно-пропускних пунктах станції встановлені системи ідентифікації номерів автомобілів і осіб водіїв. Після ідентифікації рис обличчя і перевірки автомобілів дається дозвіл на прохід і виписується пропуск. Пости оснащені стаціонарним детектором, ручним детектором, рентгенівським апаратом, приладами охоронної та охоронно-пожежної сигналізації, також моніторами для проекції даних з камер. Кожен монітор пов'язаний з 16-ю камерами, один з моніторів має властивість збільшувати зображення.

Добовий наряд КПП складається з 3-х військовослужбовців: черговий та два помічника. Робота позмінна - 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку. Добовий наряд підпорядковується черговому частини та виконує свої обов'язки згідно з вимогами Статуту Внутрішньої Служби МНС Азербайджанської Республіки. У розпорядок дня входить: прийом зміни, стройової огляд, перевірка зовнішнього вигляду і проведення начальником штабу інструктажу.

Відповідно до розпорядку дня кожному черговому по охороні виділяється в добі 4 години для відпочинку.

Під час зміни один з рятувальників-охоронців стежить за камерою, а решта перевіряють людей, які проходять через КПП, їх особисті речі та за допомогою дзеркал перевіряють машини. В умовах посиленого режиму роботи рятувальники-охоронці здійснюють фейс-контроль. Сидячий біля монітора періодично змінюється іншим рятувальником. Один з чергових періодично (відповідно до встановленого часу) зобов'язаний обходити територію. Для швидкого реагування на надзвичайну ситуацію на території чергує мобільна група, що складається з рятувальників. Також через високий ризик виникнення пожежі в літні місяці на території чергує мобільна група пожежників.

При виникненні надзвичайної ситуації на території, спрацюванні сигналізації, появі підозрілого об'єкту в камері або виявленні вибухових пристроїв і підозрілих предметів, які становлять небезпеку, охоронець перекриває контрольно-пропускний пункт і вживає заходів до затримання порушників, негайно повідомляє про подію начальнику зміни і мобільній групі, які чергують на території.

В обов'язки охоронника КПП входить:

- ✓ несення служби по охороні об'єктів і матеріальних цінностей;
- ✓ здійснення перевірки документів у осіб, що входять на охороняємий об'єкт, а також тих, хто виходить з об'єкту та контролю за ввезенням і вивозом (винесенням) матеріальних цінностей;
- ✓ несення чергування перед моніторами в операторській кімнаті, патрулювання по периметру об'єкта, що охороняється;
- ✓ здійснення контролю за роботою встановлених приладів охоронної та охоронно-пожежної сигналізації, повідомлення про їх спрацювання начальнику зміни;
- ✓ з'ясування причин спрацювання сигналізації і вжиття заходів до затримання порушників або ліквідації пожежі;

✓ перекриття контрольно-пропускного пункту при оголошенні тривоги на об'єкті, що охороняється. Здійснення випуску (впуску) з об'єкта (на об'єкт) всіх осіб тільки з дозволу начальника охорони;

✓ здійснення затримання осіб, які намагаються незаконно вивезти (винести) матеріальні цінності з об'єкта, що охороняється, або підозрюваних у вчиненні правопорушень.

Під час транспортування гуманітарної допомоги рятувальник-охоронець повинен:

✓ вести безперервне візуальне спостереження за оперативною обстановкою навколо вантажу (на 360 °); за станом транспортного засобу і за цілісністю вантажу (вантажного відсіку); за діями всіх громадян, яких можна зустріти на шляху транспортування гуманітарної допомоги; за транспортом, що стоїть або рухається поруч;

✓ вести облік і аналіз всієї інформації під час перевезення, а також своєчасно реагувати на будь-які підозрілі і небезпечні ситуації, здатні принести шкоду охороняється майну;

✓ грамотно організовувати розпорядок і розподіл обов'язків під час несення служби;

✓ своєчасно інформувати оперативного чергового про всі етапи виконання завдання, а також про виникнення непередбачених обставин і надзвичайних ситуацій;

✓ вживати заходів захисту при відбитті розбійного нападу або виявленні інших протиправних дій;

✓ вживати адекватних заходів у разі виникнення аварії, стихійного лиха, пожежі, вибуху та інших надзвичайних ситуацій (НС), що загрожують збереженню і цілісності вантажу; посилити охорону вантажу, надавати першу медичну допомогу постраждалим, вживати заходів до локалізації НС та підтримувати порядок і дисципліну, сповіщати про подію;

✓ не допускати надмірного наближення до вантажу сторонніх осіб, а також несанкціонованого розкриття контейнерів (вагонів, фургонів, кузовів), пломб і

упаковок крім заздалегідь обумовлених випадків при виникненні надзвичайних ситуацій, що загрожують збереженню і цілісності вантажу;

- ✓ вміти розпізнавати різні прийоми відволікання уваги, які, зазвичай, застосовують злочинці;
- ✓ бути готовим до раптової зміни ситуації і передбачити найімовірніші варіанти її розвитку;
- ✓ вміти грамотно застосовувати заходи, знати сигнали управління, взаємодії, а також порядок дій при їх отриманні.

Під час надзвичайної ситуації рятувальник-охоронець повинен:

- ✓ забезпечувати оточення зони надзвичайної ситуації;
- ✓ брати участь в евакуації з небезпечної зони громадян і в забезпеченні охорони громадського порядку;
- ✓ забезпечувати недопущення в небезпечну зону людей і транспорту;
- ✓ забезпечувати охорону матеріальних цінностей при виведенні із зони надзвичайної ситуації, а також майна, що залишилося в зоні НС;
- ✓ брати участь в регулюванні транспорту на об'єктах, де проводяться рятувальні роботи і прилеглих магістралях;
- ✓ сприяти у передачі постраждалих до медичних закладів.

Вимоги до знань та вмінь рятувальника-охоронця:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, які регламентують організацію діяльності;
- ✓ знати основи виживання в різних кліматичних та природних умовах;
- ✓ знати техніки і прийоми пошуку, вилучення, транспортування потерпілих в різних умовах;
- ✓ знати і дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати і ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати і вміти користуватися засобами радіозв'язку; чітко і коротко формулювати інформацію;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;

- ✓ знати і вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу постраждалим та їхнім близьким;
- ✓ при необхідності замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову і оперативну інформацію;
- ✓ знати структуру об'єкту, що охороняється, розташування сусідніх постів;
- ✓ знати інструкцію з пропускового режиму, зразки перепусток, інших пропускних документів;
- ✓ знати підписи посадових осіб, які мають право давати розпорядження на ввіз і вивіз (винесення);
- ✓ знати правила затримання правопорушників і повідомлення в чергову частину;
- ✓ знати правила перевірок вантажів, що ввозяться/вивозяться з об'єкту, який охороняється;
- ✓ знати місця розташування первинних засобів пожежогасіння та зв'язку і порядок користування ними;
- ✓ знати характеристики застосовуваних засобів охоронно-пожежної сигналізації, порядок реагування на її спрацювання;
- ✓ вміти попереджати потенційну небезпеку, знати, як діяти в екстремальних ситуаціях;
- ✓ володіти прийомами самооборони і рукопашного бою;
- ✓ знати правила оточення і евакуації під час надзвичайних ситуацій;
- ✓ вміти протистояти впливу «провокацій» та «панікерів» з навколишнього натовпу, схильних до неадекватних дій і хаосу при виникненні загрози.

Специфічний характер діяльності рятувальника-охоронця зумовлений впливом на фахівця низки стрес-факторів:

- ✓ особиста небезпека;
- ✓ відповідальність за результати діяльності;

✓ раптовість. Ситуація може ускладнитися в будь-який момент, тривалі періоди спокійної, рутинної роботи раптово можуть перерватися напруженим психологічним стресом і фізичним навантаженням;

- ✓ постійна готовність до рішучих і активних дій;
- ✓ тривалість зосередженого спостереження;
- ✓ спостереження за декількома об'єктами одночасно.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-охоронця:

✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти вирішення завдання);

✓ високий рівень адаптаційних здібностей;

✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах при недоліках часу, під дією відволікаючих чинників;

✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу. Стійкість до тривалої непродуктивної роботи і налаштування тільки на вдале виконання завдання;

✓ хороша фізична підготовка, витривалість, Уміння довго зберігати високу працездатність; переборення труднощів на межі фізичних можливостей, уміння виживати в екстремальних умовах і продовжувати працювати;

✓ неухильне виконання наказів, що віддаються в ході проведення робіт і суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;

✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);

✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;

✓ високий рівень самоконтролю;

✓ відповідальність;

✓ пильність, зібраність;

✓ спостережливість;

✓ врівноважений характер;

✓ високий рівень розподілу і переключення уваги;

- ✓ добре розвинена довготривала пам'ять на зовнішність і поведінку людей, на навколишнє оточення;
- ✓ кмітливість, вміння миттєво оцінювати обстановку, що склалася і діяти відповідно до неї;
- ✓ вправність, хороша координація руху рук і ніг;
- ✓ висока психомоторна швидкість;
- ✓ оперативне і наочно образне мислення;
- ✓ комунікабельність, вміння бути ввічливим, стриманим в спілкуванні з усіма;
- ✓ терплячість;
- ✓ хороший зір і слух.

Можливі захворювання, пов'язані з професійною діяльністю:

- ✓ порушення опорно-рухового апарату;
- ✓ порушення органів зору і слуху;
- ✓ серцево-судинні захворювання;
- ✓ захворювання дихальної системи;
- ✓ нервово-психічні розлади.

3.2. Психологічний аналіз професії «рятувальник» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятувальник - це фахівець Служби Порятунку Особливого Ризику, що виконує обов'язки з проведення пошукових, аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації і має для цього спеціальну підготовку.

У Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки існують рятувальні батальйони в складі військових частин. Кожен батальйон укомплектований взводами за різними спеціальностями рятувальників (парашутно-десантний, водолазний, рятувальний, кінологічний, взвод саперів і піротехніків, взвод радіаційного та хімічного захисту).

Для швидкого реагування на надзвичайні ситуації, що можуть відбуватися в Баку, частково в Сумгаїті і на Апшероні, створено Управління швидкого реагування (УШР).

З числа рятувальних загонів УШР створені рятувальні пости в 11 районах Баку. Екіпаж постів складається з 6-7 осіб. За сигналом тривоги, що надходить на гарячу лінію «112», в першу чергу залучаються до рятувальних операцій саме рятувальники постів відповідних районів. Першим виявляється на місці події загін моторятувальників. Первинна розвідка, оцінка місця події та проведення первинної рятувальної операції здійснюється саме моторятувальниками. Залежно від результату розвідки, характеру і масштабу події за необхідністю в роботу з проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних заходів залучаються також рятувальні батальйони.

Рятувальники проходять 30 денне початкове (базове) навчання. Після навчання для отримання доступу до роботи із спеціальним аварійно-рятувальним обладнанням рятувальники проходять виробничу практику в Державному Агентстві з Безпечного Ведення Промислових Робіт та Гірничопромислового Нагляду, складають заліки та іспити, отримують відповідний сертифікат. Надалі, для вдосконалення професійних навичок і вмінь, підтримування і підвищення фізичного і професійного рівня з рятувальниками проводяться заняття зі спеціальної підготовки (80 годинний курс), до якої входять:

- ✓ альпіністська підготовка;
- ✓ спеціальна технічна підготовка;
- ✓ спеціальна тактична підготовка;
- ✓ медична підготовка;
- ✓ десантна підготовка;
- ✓ протипожежна підготовка;
- ✓ підготовка по зв'язку;
- ✓ військово-топографічна підготовка;
- ✓ піротехнічна підготовка;

✓ стройова підготовка.

Рятувальники СПОР МНС Азербайджану, крім перерахованого вище, пройшли спеціальну підготовку на курсах «Пошуково-рятувальні роботи на гірській місцевості», «Пошуково-рятувальні роботи при снігових лавинах» Та «Катання на лижах», проведених Пошуково-Рятувальним Департаментом Міністерства внутрішніх справ Австрії, і отримали відповідні сертифікати.

Зміст професійної діяльності:

Робота рятувальників позмінна - 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку.

Для ведення робіт рятувальники оснащені сучасною спеціальною аварійно-рятувальною технікою та обладнанням (автомобілі марки «MERSEDES-SPRINTER», «NISSAN-PATRUL», мотоцикли «BMW», квадроцикли спеціального призначення марки «POLARIS», машини швидкої допомоги марки «TOYOTA» та ін.).

З метою оперативності, швидкого зв'язку з черговим підрозділом, моторятувальники використовують спеціальні шоломи, оснащені блютузом.

Робота рятувальників під час чергування регулюється відповідним розпорядком дня. Бойове чергування рятувальників включає наступні дії і операції: прийом зміни, перевірка начальником підрозділу зовнішнього вигляду особового складу та проведення інструктажу з правил безпеки, огляд автомашини зі спецобладнанням на предмет комплектації, функціонування, наявності достатньої кількості палива, витратних матеріалів, аналіз фото- і відеоматеріалів, знятих на місці події, практичні заняття, технічне обслуговування обладнання, час для усунення психологічного навантаження, повторення і аналіз пройденого практичного матеріалу (занять зі спецпідготовки та уставам), приведення в порядок робочих кабінетів та відпочинок.

Під час своєї робочої зміни черговий екіпаж завжди знаходиться в стані повної бойової готовності, щоб в разі виникнення НС своєчасно здійснити вихід на місце події. У разі надходження сигналу тривоги, старший зміни

отримує інформацію від оперативного чергового, і група за одну хвилину повинна зібратися і виїхати на місце події на спеціально обладнаній машині. При необхідності проводиться доукомплектування обладнання.

Специфічним стресогенним фактором є режим тривожного очікування. У деяких рятувальників хвилювання може перевершувати реакцію, що виникає в період безпосереднього виконання бойової задачі.

Перед виходом на місце події начальник відділення чітко розподіляє обов'язки між членами аварійно-рятувальної групи. На місці події рятувальник:

- ✓ веде розвідку і проводить первинну оцінку обстановки;
- ✓ визначає способи і черговість рятувальних робіт;
- ✓ огорожує місце події (з використанням підручних засобів або сигнальної стрічки);
- ✓ веде рятувальну роботу з локалізації та ліквідації надзвичайної ситуації в різних умовах;
- ✓ надає першу медичну та психологічну допомогу постраждалим і евакуйовує їх в безпечну зону;
- ✓ проводить повторний огляд місця події (див. табл. 3.1.).

Вимоги до знань та вмінь рятувальника:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, які регламентують організацію діяльності;
- ✓ знати основи виживання в різних кліматичних та природних умовах;
- ✓ знати техніки і прийоми пошуку, вилучення, транспортування потерпілих в різних умовах;
- ✓ знати і дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати і ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати і вміти користуватися засобами радіозв'язку;
- ✓ чітко і коротко формулювати інформацію;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;

Таблиця 3.1

Надзвичайні ситуації (події) природного та техногенного характеру, в ліквідації наслідків яких приймали участь рятувальники СПОР МНС Азербайджану (01.01.2015 - 18.07.2019 рр.)

№	Назва НС	Кількість НС	Постраждали		
			кількість загиблих	кількість постраждалих	кількість врятованих
1	Дорожньо-транспортні пригоди	159	102	148	113
2	Пожежі технічного походження	12	18	49	71
3	Вибухи (небезпеки вибухів)	69	-	-	-
4	Пошкодження будівель, споруд та ґрунту, руйнування і раптове обвалення в результаті пошкоджень	6	2	9	5
5	Аварії на важливих для життєдіяльності комунальних системах	1	-	-	-
6	Гідродинамічні аварії	1	-	-	-
7	Розлив води на великих територіях у результаті руйнування каналів і колекторів	-	-	-	-
8	Небезпечні геофізичні події	1	-	-	-
9	Землетруси	-	-	-	-
10	Небезпечні геологічні події	2	-	-	1
11	Обвали поблизу населених пунктів	-	-	-	-
12	Обвали на інших територіях	-	-	-	-
13	Небезпечні метеорологічні і агрометеорологічні події	90	-	-	27
14	Сильні вітри	-	-	-	-

Продовження таблиці 3.1.

15	Сильні дощі	-	-	-	-
16	Зливи	-	-	-	-
17	Довгострокові дощі	-	-	-	-
18	Сильний снігопад	-	-	-	-
19	Сильне обледеніння доріг	-	-	-	-
20	Небезпечні гідрологічні події	2	-	-	-
21	Різде збільшення рівня води (повінь)	-	-	-	-
22	Фактор саодинокіх і немічних людей в квартирах	2209	274	7	2294
23	Застрягання в ліфті	2770	2	2	4395
24	Витік газу в квартирі	14	12	4	11
25	Спроба суїциду	128	7	1	150
26	Вирубка дерев, які становлять небезпеку	2	-	-	-
27	Операції допомоги	231	32	21	166
28	Інші операції з порятунку на морі	1	6	-	-
29	Фактор тварини, яка потребує допомоги	193	-	-	-
30	Помилкова інформація про вибуховий пристрій	23	-	1	-
Загальна кількість		5914	455	242	7233

- ✓ знати і вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу постраждалим та їхнім близьким;
- ✓ за необхідністю замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову і оперативну інформацію;
- ✓ вміти вести розвідку, проводити первинну оцінку обстановки на місці НС, визначити способи і черговість рятувальних робіт;
- ✓ володіти основою альпіністської підготовки;
- ✓ знати порядок роботи з останками загиблих;
- ✓ знати способи страхівки і самостраховки;
- ✓ вміти орієнтуватися на місцевості;
- ✓ евакуйовувати людей в різних умовах рельєфу і клімату.

Специфічний характер професійної діяльності рятувальника обумовлений впливом на фахівця низки стресогенних факторів:

- ✓ психічна напруга в стані постійної готовності;
- ✓ небезпека для життя;
- ✓ відповідальність за результати діяльності (за вирішення бойового завдання);
- ✓ моральна та юридична відповідальність за благополуччя потерпілих і колег;
- ✓ дефіцит часу на аналіз ситуації і прийняття рішень (умови, в яких успішне виконання завдання неможливо простим збільшенням темпу дій, а необхідна зміна обстановки в ході виконання завдання);
- ✓ недоліки в інформаційному забезпеченні (відсутність або суперечливість);
- ✓ раптовість - несподівана зміна обстановки в ході виконання завдань;
- ✓ новизна - наявність раніше невідомих елементів в умовах виконання або в самій задачі;
- ✓ підвищене фізичне навантаження;
- ✓ емоційні переживання, пов'язані з контактом тіл загиблих;

- ✓ напруженість, що виникла в процесі взаємодії рятувальника з постраждалими та їхніми близькими;
- ✓ робота в незвичних умовах (загазованість, задимленість і т. ін.) в будь-який час року і в будь-який час доби;
- ✓ шумовий фон, звуковий фон, вібрації, раптові світлові і звукові сигнали, критичні температури навколишнього середовища;
- ✓ робота в спеціальному одязі, в засобах індивідуального захисту.

Найбільш стресогенними ситуаціями для рятувальників є випадки «суїциду», «замкнених дверей» та «дорожньо-транспортних пригод».

У випадках спроб суїциду, вдале виконання операції залежить від здатності рятувальника знайти індивідуальний підхід до потенційного суїцидента, від уміння вести переговори, встановлювати з ним правильний контакт. Адже будь-яке недоречне або необдумане слово або рух може привести до трагічного кінця.

Незнання того, що очікує рятувальника за замкненими дверима, невизначеність, часте виявлення трупів, дітей, людей похилого віку, психічно хворих людей або ймовірність зіткнення зі злочинцем під час проведення операції «Замкнені двері», а також звільнення затиснутих при аварії в автомобілі людей, робота з останками трупів при дорожньо-транспортних пригодках - це найбільш часті фактори, що сприяють появі у рятувальників негативних психічних станів.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника:

- ✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти вирішення завдання);
- ✓ високий рівень адаптаційних здібностей;
- ✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах при нестачі часу, під дією відволікаючих чинників;
- ✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу;

- ✓ добра фізична підготовка, витривалість, вміння зберігати високу працездатність;
- ✓ переборення труднощів на межі фізичних можливостей, вміння виживати в екстремальних умовах і продовжувати працювати;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються в ході проведення робіт і суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);
- ✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;
- ✓ високий рівень самоконтролю;
- ✓ впевненість в собі, готовність до ситуативного лідерства;
- ✓ високий рівень концентрації, розподілу і переключення уваги;
- ✓ хороша пам'ять;
- ✓ спостережливість. Гарна орієнтація в незнайомій ситуації;
- ✓ стійкість функцій аналізаторів, якості сприйняття (зорового, слухового, тактильного сприйняття, віддаленості, швидкості);
- ✓ хороша координація руху рук і ніг;
- ✓ комунікабельність;
- ✓ прояв доброти і терпіння по відношенню до потерпілих;
- ✓ товариство, вміння працювати в складі команди;
- ✓ чесність і готовність допомогти іншій людині.

Типові помилки рятувальників:

Такі характерні для азербайджанської нації риси характеру, як надмірна емоційність, бажання швидко прийти на допомогу, в деяких випадках призводять до недотримання рятувальниками правил безпеки, непотрібним ризикам, недоречного героїзму.

Медичні обмеження для рятувальника:

- ✓ нервові і психічні захворювання;
- ✓ порушення функцій опорно-рухового апарату;
- ✓ захворювання серцево-судинної системи;
- ✓ захворювання дихальної системи;

- ✓ стійкі порушення зору і слуху;
- ✓ хронічні інфекційні захворювання;
- ✓ шкідливі звички.

Можливі захворювання, пов'язані з професійною діяльністю:

- ✓ порушення опорно-рухового апарату внаслідок отриманих травм;
- ✓ нервові і психічні захворювання;
- ✓ ендокринні захворювання;
- ✓ шлунково-кишкові захворювання.

У рятувальників, які пережили критичні події, часто спостерігаються періоди відчуженості з наступною за ними депресією і розсіяною поведінкою. Їх мучать думки про пережите, а також почуття провини через смерть потерпілого, яка, на думку рятувальника, відбулася, незважаючи на всі його старання.

3.3. Психологічний аналіз професії «рятувальник-кінолог» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Інструктор-кінолог - фахівець Служби Порятунку Особливого Ризику, що виконує завдання з проведення пошукових, аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт із застосуванням собак і має для цього відповідну підготовку.

У СПОР МНС Азербайджану існують окремий кінологічний батальйон та кінологічні відділення у військових частинах. Кінологічний батальйон призначений для підготовки, розведення та організації використання спеціально підготовлених розшукових собак, які використовуються у пошуку вибухових речовин, живих людей під завалами при НС, тих, хто загубилися в природному середовищі, виявленні трупів, а також патрулюванні і охороні важливих державних об'єктів .

До складу окремого кінологічного батальйону входять:

- ✓ відділ з дресирування собак і навчання особового складу;

- ✓ кінологічна група;
- ✓ відділ з розведення та вирощування собак;
- ✓ ветеринарний відділ;
- ✓ інші допоміжні відділи і відділення.

Кінолог і собака - єдина команда, успіх якої залежить від уміння обох. Дресування і цілеспрямоване навчання собаки, вироблення навичок, необхідних для управління її поведінкою і виконання нею необхідних дій за командою кінолога, є основою для успішної спільної роботи тварини і людини.

З метою підготовки та підвищення кваліфікації інструкторів-кінологів і підготовки їх службових собак відділом з дресування собак і навчання особового складу проводяться спеціальні навчальні курси. Щодня проводяться тренування, спочатку в розпліднику і на спеціальних тренувальних майданчиках, наближених до реальних умов, а в подальшому, - на занедбаних будівництвах, кар'єрах, заводах, в лісовому масиві.

Усі заняття проводяться за спеціальною програмою дресування собак, в яку входять наступні дисципліни: загальна слухняність - соціалізація; захисно-вартова служба; пошук і виявлення постраждалих людей при НС в завалах; пошук і виявлення постраждалих людей в природному середовищі; пошук трупів; пошук і виявлення вибухових речовин; пошук і виявлення зброї та боєприпасів.

Тут навчають собак пошуку людей, які заблукали в лісі, в горах, що знаходяться під снігом, що залишилися під завалами, викликаними землетрусом, в задимлених будівлях; уловлюванню запаху і звуків під багатотонними бетонними уламками при вибухах; знаходити і витягати трупи і визначати місця вибухонебезпечних речовин.

Є *собаки-розвідники*, до яких прикріплюються камери для проведення розвідки під завалами.

На *собак-санітарів* надягають спеціальні шлейки з основними засобами життєзабезпечення (вода, засоби першої допомоги). Ці собаки пробираються у важкодоступні місця для надання допомоги потерпілому.

Патрульно-постових собак навчають бути пильними, попереджати наближення небезпеки, затримувати і конвоювати правопорушників.

Відділ з розведення та вирощування службових собак займається розведенням і вирощуванням собак з необхідними робочими і екстер'єрними якостями для пошукової служби, а також для вдосконалення існуючих та виведення нових порід.

Ветеринарний відділ забезпечує дотримання правил годування, утримання і збереження, а також виконання заходів з профілактики хвороб і своєчасного надання лікувальної допомоги хворим тваринам.

Інструктори-кінологи кінологічної групи зі службовими собаками в складі рятувальних груп беруть безпосередню участь в пошуково-рятувальних роботах, проводять патрулювання з вартовими собаками об'єктів державної важливості.

На території кінологічного батальйону площею 3 гектара є два майданчики для дресирування, ізолятор для хворих тварин, кухня для приготування їжі для собак, цуценятник для розведення, ветеринарна клініка.

На сьогодні всі службові собаки (45 собак), що знаходяться на балансі батальйону, мають особисті паспорти, в яких вказана вся необхідна інформація про них, та чиповані в області холки для особистої індивідуалізації.

Існує принцип підбору службових собак: собаки повинні бути фізично міцними, не мати вад, що перешкоджатимуть їхньому службовому використанню. Придатність службової собаки визначається на підставі вивчення морфологічних і фізіологічних ознак, усних і документальних відомостей про її походження, поведінку і умови утримання.

Основні якості службової собаки:

- ✓ чуття - вроджена здатність тварини до пошуку запахових об'єктів;
- ✓ зацікавленість до виконання необхідних дій;
- ✓ уважність, здатність орієнтуватися і з оптимальною активністю пересуватися в просторі;

✓ сміливість - смілива тварина спокійно поводить себе в будь-якій обстановці: завалах, горах, лісах, при транспортуванні, при спуску з вертольотів тощо.

Крім цих якостей, визначається здоров'я і фізична підготовленість у собак.

Породи службових собак, які використовуються в МНС Азербайджану:

- ✓ німецька вівчарка;
- ✓ бельгійська вівчарка;
- ✓ лабрадор ретривер;
- ✓ російський мисливський спанієль;
- ✓ парсен рассел тер'єр;
- ✓ доберман пінчер;
- ✓ турецький кангал.

Робота рятувальника-кінолога проходить, переважно, на відкритому повітрі, в русі, з використанням спеціальних інструментів (див. табл. 3.2).

Крім заходів, зазначених у таблиці 3.2., рятувальники-кінологи разом з Мобільною командою з розмінування беруть участь у пошукових операціях з виявлення вибухових речовин, зброї та боєприпасів.

Вимоги до знань і вмінь рятувальника-кінолога:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, які регламентують організацію діяльності кінологічної служби СПОР МНС Азербайджану;
- ✓ знати основи виживання в різних кліматичних та природних умовах;
- ✓ знати техніки і прийомів пошуку, вилучення, транспортування потерпілих в різних умовах;
- ✓ знати і дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати і ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати і вміти користуватися засобами радіозв'язку; чітко і стисло формулювати інформацію;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;

Таблиця 3.2

Заходи за участю рятувальників-кінологів (2007-2019 рр.)

№	Рік	Опис операції	Кількість загиблих та врятованих	Місце проведення рятувальної операції
1.	2007	Пошук людей, що залишилися під завалами	2 загиблих	Апшеронський район, центр відпочинку «Неаполь»
2.	2007	Пошук людей, що залишилися під завалами		м. Баку, Ясамальський район
3.	2010	Усунення наслідків повені		м. Сабирабад
4.	2011	Усунення наслідків землетрусу	60 загиблих, 13 врятованих	Туреччина, селище Ван
5.	2012	Пошуково-рятувальні роботи після землетрусу		Загатальський район
6.	2012	Посилений режим роботи під час «Євробачення»		м. Баку
7.	2012	Усунення наслідків снігового валу		м. Габала, селище Вяндам
8.	2013	Усунення наслідків вибуху в спортивному комплексі		м. Баку, Баладжарське селище
9.	2014	Усунення наслідків вибуху в житловому будинку		м. Хирдалан
10.	2014	Усунення наслідків вибуху в багатоповерховому будинку		м. Баку, Баладжарське селище
11.	2015	Посилений режим роботи під час Перших Європейських ігор		м. Баку
12.	2017	Пошук зниклого громадянина		м. Ширван
13.	2018	Пошук зниклого пастуха в гірській місцевості		Загатальський район, селище Джар
14.	2018	Усунення наслідків вибуху в житловому будинку		м. Гянджа, Кяпязський район
15.	2019	Пошук зниклого громадянина		Ісмаїллінський район, селище Гярайбйяли
16.	2019	Посилений режим роботи під час Змагань Гран при Формули 1		м. Баку
17.	2019	Посилений режим роботи під час Фіналу кубка УЄФА		м. Баку, Сябаїлський та Сабунчинський райони

- ✓ знати і вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу, проявляти доброту і терпіння по відношенню до потерпілих та їхніх близьких;
- ✓ при необхідності заміняти інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову і оперативну інформацію;
- ✓ знати анатомію і фізіологію собак, психологію тварини;
- ✓ знати основи кінології (догляд, правила годування, прибирання, виконання гігієнічних процедур, обстеження тварин, дресирування і виховання собак);
- ✓ знати про різні породи собак і досконало володіти навичками взаємодії з тією породою, яка закріплена за кінологом;
- ✓ вміти надавати першу ветеринарну допомогу, якщо того вимагає ситуація. Кінолог - не ветеринар, але він повинен вміти оцінювати функціональний стан собаки, знати про ключові симптоми будь-яких захворювань, щоб вчасно надати першу допомогу і передати собаку фахівцю-ветеринару;
- ✓ вміти проводити профілактичні санітарно-гігієнічні заходи;
- ✓ вміти правильно розшифровувати особливості поведінки собаки;
- ✓ вміти проводити дресирування (увійти в контакт з собакою, закріплювати команди, виробляти навички) і спеціальне, цілеспрямоване навчання собак для їх використання в різних цілях;
- ✓ вміти адаптувати програму навчання і дресирування під індивідуальні особливості кожної собаки. Девіз кінолога МНС Азербайджану: «До кожної собаки - свій підхід».

Стрес-фактори професійної діяльності рятувальника-кінолога:

- ✓ психічне напруження в стані постійної готовності;
- ✓ відповідальність за результати діяльності, за стан собаки;
- ✓ раптовість - несподівана зміна обстановки в ході виконання завдань;
- ✓ недостатня інформація з місця події;
- ✓ емоційні переживання, пов'язані з контактом тіл загиблих;

- ✓ робота на відкритому повітрі, в русі, в незвичайних умовах (загазованість, задимленість і т. ін.) у будь-який час року і в будь-який час доби;
- ✓ підвищене фізичне навантаження.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-кінолога:

- ✓ любов до тварин, доброзичливість, гуманність. Без цих якостей неможливо вибудувати повноцінну взаємодію з собакою, навчитися розуміти і відчувати її, бути готовим пов'язати з нею весь свій робочий час і кар'єру;
- ✓ нервово-психічна стійкість, врівноваженість, витримка;
- ✓ терплячість і наполегливість. Виховання тварини - трудомістка робота;
- ✓ емоційна стійкість;
- ✓ стресостійкість - «залізні нерви»;
- ✓ достатня твердість, вміння взяти на себе роль лідера, щоб без насильства, спокійно підпорядкувати собі собаку;
- ✓ самодисципліна, особиста організованість, працьовитість, висока працездатність;
- ✓ хороша фізична підготовка, витривалість;
- ✓ винахідливість. Уміння знаходити рішення в складній і нестандартній ситуації;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної). Тривожний стан господаря передається собаці;
- ✓ концентрація і розподіл уваги;
- ✓ вміння відстежувати будь-які зміни в поведінці собаки, в стані її здоров'я та в показниках фізичної витривалості;
- ✓ хороша сенсорна пам'ять;
- ✓ спостережливість;
- ✓ швидкість реакції;
- ✓ чітка мова;

✓ розвинений інтелект - навчання тварин вимагає теоретичної підготовки, бажання постійно вчитися і розвиватися в професії, стежити за новими методиками і технологіями;

✓ відсутність гидливості.

Типові помилки рятувальників-кінологів:

Надмірний тривожний стан рятувальника-кінолога при виконанні завдання за призначенням, поспішність при подачі команд, невпевненість в поведінці може заплутати собаку, подовжити час пошуку.

Можливі захворювання, пов'язані з професійною діяльністю:

- ✓ порушення опорно-рухового апарату;
- ✓ алергії (особливо на шерсть тварин);
- ✓ нервові і психічні захворювання;
- ✓ виражені серцево-судинні захворювання;
- ✓ захворювання верхніх дихальних шляхів;
- ✓ стійкі порушення зору і слуху, мовно-голосового апарату.

3.4. Психологічний аналіз професії «рятувальник-водолаз» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятувальник-водолаз - фахівець Служби Порятунку Особливого Ризику, який пройшов спеціальну підготовку та в обов'язки якого входить проведення пошукових і аварійно-рятувальних водолазних операцій на глибині до 60 метрів методом короткочасних занурень (КЗ).

У СПОР МНС Азербайджану існують: окремий батальйон порятунку особливого ризику на водах, водолазні взводи в складі військових частин, а в Апараті Служби - відділ водолазної підготовки.

Кандидати в рятувальники-водолази СПОР МНС Азербайджану спершу проходять посилену медкомісію. У них перевіряють роботу серця під навантаженням на велоергометрі і об'єм легенів. Потім в Каспійській Басейновій Аварійно-рятувальній Службі МНС Азербайджану перевіряють їх

барофункцію. Після фізіологічних випробувань встановлюється індивідуальна глибина занурення для кожного водолаза, яка найчастіше становить 20 метрів. За підсумками обстеження кожному водолазу вручається «Персональна книжка водолаза», в якій зазначаються особисті дані, допустима глибина занурення, а також ставиться позначка, з яким типом спорядження він може працювати.

Після перевіряються плавальні навички водолазів, і вони залучаються на тримісячні курси «Первинною підготовці водолазів». Навчання водолазів проводиться водолазним комплексом батальйону порятунку особливого ризику на водах спільно з відділом водолазної підготовки. По завершенню курсу для перевірки фізичної підготовки, теоретичних знань і практичних навичок водолази складають іспити.

Водолази, які успішно склали іспит, проходять двомісячні курси «Водолаз-розвідник особливого призначення» у Вищому Військовому Училищі Міністерства Оборони і Морських Сил Азербайджану і отримують відповідний сертифікат. Даний сертифікат надає право на здійснення військово-водолазних робіт у всіх водах на території Азербайджанської Республіки. Тільки після цього водолазам видається допуск на занурення, дійсний протягом 1 року. Через 1 рік водолази проходять повторну атестацію за участю водолазної Кваліфікаційної Комісії при СПОР МНС Азербайджану.

У період служби водолази залучаються до планових 80-годинних навчально-тренувальних курсів за спеціальною підготовкою, а також до практичних занять, організованих Каспійською Басейною Аварійно-рятувальною Службою на Каспійському морі.

Крім того, більшість водолазів проходять 4-місячні «Міжнародні курси водолазів», 4-тижневі курси «Старший інструктор-водолаз 1-го класу», 4-тижневі курси «Людина-жаба - старший інструктор-водолаз». А водолази, які пройшли курси «Старший інструктор-водолаз і медичне забезпечення водолазів», що організовуються Державною Нафтовою Компанією Азербайджанської Республіки «SOCAR», у подальшому залучаються до

медичного забезпечення водолазів в барокамерах при зануреннях до 60 метрів і медичного огляду водолазів при зануреннях до 20 метрів.

Зміст праці:

Робота рятувальників-водолазів позмінна - 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку.

Для безпечного ведення робіт на воді рятувальники-водолази оснащені рятувальними жилетами, непромокальними індивідуальними аптечками, засобами захисту органів дихання, автономним повітряно-дихальним апаратом, стаціонарним компресором, гідро- і теплозахисним одягом, вантажним ременем, ластами, дихальною трубкою, маскою, підводними наручними годинниками, підводним наручним компасом, водолазним глибиноміром, страхувальними системами, засобами зв'язку та сигналізації.

Діяльність рятувальників-водолазів під час чергування регулюється розпорядком дня: прийом зміни, шикування, перевірка начальником підрозділу зовнішнього вигляду особового складу та проведення інструктажу з правил безпеки, заняття за статутами і спецпідготовці, практичні заняття, технічне обслуговування обладнання, приведення в порядок робочих кабінетів і відпочинок.

Рятувальники-водолази залучаються до операцій, пов'язаних з пошуком і підйомом затонулих об'єктів - автомобільної та іншої важкої техніки, літальних апаратів, маломірних суден; наданням допомоги судам, що зазнали лиха; порятунком людей, тварин на воді; пошуком трупів і т. ін. (див. табл. 3.3.).

Вимоги до знань та вмінь рятувальника-водолаза:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, що регламентують організацію діяльності;
- ✓ знати основи виживання у різних кліматичних та природних умовах;
- ✓ знати техніки та прийоми пошуку, вилучення, транспортування постраждалих у різних умовах;
- ✓ знати та дотримуватися основних правил техніки безпеки;

Таблиця 3.3.

Рятувальні операції за участю рятувальників-водолазів (2015-2019 рр.)

№	Рік	Рятувальна операція	Місце проведення рятувальної операції
1.	2015	Пошук тіла потонулої людини	канал Самур-Девечі
2.	2015	Пошук зниклих внаслідок аварії на нафтовій платформі	Каспійське море
3.	2015	Пошук тіла потонулої людини	Джейранбатанське водосховище
4.	2016	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	м. Сумгаїт
5.	2017	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	р. Хизи
6.	2017	Пошук та підйом затонулого автомобіля	канал Самур-Девечі
7.	2017	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	Ботанічний сад
8.	2018	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	Приморський бульвар
9.	2018	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	р. Сіезен
10.	2018	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	м. Мінгечаур.
11.	2018	Пошук тіла потонулої людини у колодязі	р. Хазар
12.	2019	Пошук тіла потонулої людини у водному каналі	р. Куба

- ✓ знати та ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати та вміти користуватися засобами радіозв'язку;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;
- ✓ знати та вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу, проявляти доброту та терпіння стосовно постраждалих та їх близьких;
- ✓ за необхідності замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову та оперативну інформацію;
- ✓ у ході виконання пошуково-рятувальних робіт суворо виконувати вказівки командирів (начальників), підтримувати зв'язок із командним пунктом;

- ✓ усувати основні несправності та проводити попереджувальний ремонт водолазного спорядження та засобів забезпечення;
- ✓ опанувати техніку спуску під воду;
- ✓ знати правила виконання водолазних спусків в автономному спорядженні із відкритим циклом дихання на глибинах до 20 метрів;
- ✓ знати правила виконання водолазних спусків із повітряним шланговим спорядженням на глибинах до 60 метрів;
- ✓ мати навички стійкої підтримки на воді для безпечного порятунку постраждалих вправ, добре знати та вміло застосовувати прийоми порятунку та буксирування тонучого;
- ✓ знати прийоми та вимоги при порятунку постраждалих з використанням плавзасобів та за допомогою вертольота;
- ✓ знати правила підйому на поверхню води;
- ✓ правильно передавати водолазні сигнали;
- ✓ знати фізіологічні процеси, що протікають в організмі під час занурення, фізичні та фізіологічні особливості водолазних спусків;
- ✓ знати причини, ознаки, особливості лікування та попередження водолазних захворювань та професійних травм;
- ✓ за відсутності лікаря-фізіолога вміти здійснювати медичне забезпечення (старший інструктор-водолаз) під час проведення водолазних занурень;
- ✓ вміти надавати першу допомогу водолазам при водолазних захворюваннях (до прибуття лікаря);
- ✓ вміти постійно контролювати своє самопочуття, стан спорядження, зміни навколишнього середовища та час перебування під водою, виконуючи рятувальні роботи;
- ✓ у разі виникнення несправності спорядження чи поганому самопочутті припиняти роботу, доповідати командирі спуску і, виявляючи холонокровність, діяти відповідно до правил.

Стрес-фактори професійної діяльності рятувальника-водолаза:

✓ нервово-емоційне збудження та перенапруга центральної нервової системи, викликане розумінням водолазом небезпеки під час роботи під водою.

✓ елемент ризику. У будь-який момент може статися зупинка подачі кисню, отруєння азотом та вуглекислим газом, пошкодження водолазного спорядження тощо;

✓ погана видимість під водою, каламутна вода, робота «на дотик»;

✓ невизначеність, не знання того, що може очікувати під водою;

✓ різні, непередбачені перешкоди під водою;

✓ погані умови чутності під водою;

✓ робота в екстремальних умовах (наявність вітрових дощів, туману, швидкої течії, вир, низької температури води та повітря) у будь-яку пору року та у будь-який час дня;

✓ емоційні переживання, пов'язані з контактом тіл загиблих;

✓ тиск, що збільшується з глибиною занурення;

✓ ймовірність поломки (відмови) технічних та плавальних засобів, пошкодження, перевертання плавзасобів, несправності водолазного спорядження;

✓ падіння у воду;

✓ велике фізичне навантаження, втома;

✓ робота у спеціальному одязі, у засобах індивідуального захисту;

✓ ризик розвитку кесонної хвороби, баротравми.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-водолаза:

✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти розв'язання задачі);

✓ високий рівень адаптаційних здібностей;

✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах, під дією відволікаючих факторів;

- ✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу. Стійкість до тривалої непродуктивної роботи та настроїв лише на вдале виконання завдання;
- ✓ хороша фізична підготовка, витривалість, вміння довгостроково зберігати високу працездатність; подолання проблеми на межі фізичних можливостей, вміння виживати в екстремальних умовах та продовжувати працювати;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються під час проведення робіт та суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);
- ✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;
- ✓ високий рівень самоконтролю;
- ✓ гарна орієнтація у незнайомій обстановці;
- ✓ відповідальність;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються під час проведення робіт;
- ✓ емоційно-вольова стійкість;
- ✓ гнучкість поведінки та чутливість до ситуації;
- ✓ високий рівень концентрації, розподілу та перемикання уваги. Здатність не послаблювати увагу під впливом переляку чи несподіваних зовнішніх впливів;
- ✓ терпіння, здатність виконувати однакову роботу протягом багато часу;
- ✓ висока працездатність. Вміння зберігати працездатність при стомленні, що розвивається;
- ✓ хороша координація руху рук та ніг, висока швидкість рухів;
- ✓ високий ступінь пристосування органів чуття до змін навколишнього середовища;
- ✓ холонокровність, вміння долати страх та працювати з останками загиблих;
- ✓ здатність визначати глибину занурення за перепадами тиску;
- ✓ здатність до вироблення нових, незвичайних, порівняно до повітряного середовища, навиків дихання;
- ✓ добрий слух;

- ✓ добре розвинене тактильне сприйняття;
- ✓ вміння працювати у складі команди;
- ✓ чесність та готовність допомогти іншій людині.

Для ефективного здійснення професійної діяльності, крім особистісних якостей, рятувальникам-водолазам необхідно мати міцне здоров'я та хорошу фізичну підготовку, оскільки робота водолаза вважається однією з найважчих та найшкідливіших для здоров'я.

Медичні обмеження для рятувальника-водолаза:

- ✓ порушення опорно-рухового апарату;
- ✓ порушення органів зору та слуху;
- ✓ серцево-судинні захворювання;
- ✓ захворювання дихальної системи;
- ✓ захворювання нервової системи;
- ✓ захворювання ендокринної системи;
- ✓ шкідливі звички;
- ✓ зайва вага.

Професійні захворювання:

- ✓ декомпресійна хвороба;
- ✓ баротравма легень.

3.5. Психологічний аналіз професії «рятувальник-десантник» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятівник-десантник – це спеціаліст Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки, в обов'язки якого входить проведення пошукових та аварійно-рятувальних операцій особливого ризику у складних географічних та кліматичних умовах, у важкодоступних місцях (у горах, лісах, на воді, на висотних об'єктах та технологічних спорудах), та який має для цього відповідну підготовку.

З метою виконання вищевказаних завдань у СПОР МНС Азербайджану створені парашутно-десантні взводи у складі військових частин, а в Апараті Служби - Десантно-парашутний відділ, який організовує роботу цих парашутно-десантних взводів.

Рятувальники-десантники, які прийшли на службу, спочатку проходять 30-денне початкове (базове) навчання. Після навчання, для отримання доступу до роботи зі спеціальним аварійно-рятувальним обладнанням, вони проходять виробничу практику в Державному Агентстві з Безпечного Ведення Промислових Робіт та Гірничопромислового Нагляду, складають заліки та іспити, отримують відповідний сертифікат. У подальшому вони залучаються до 22-годинних наземних практичних занять (спуск зі спускової вежі). Десантники, які успішно пройшли дані заняття, допускаються до спуску з гелікоптера, які здійснюються з висоти 10, 20 та 30 метрів. Після практичних занять десантникам видається дозвіл на участь у рятувальних операціях. Під час служби рятувальники-десантники залучаються до планових 60-годинних навчально-тренувальних занять із спеціальної підготовки.

Зміст праці:

Робота рятувальників-десантників позмінна – 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку.

Для безпечного проведення робіт рятувальники-десантники оснащені різними видами рятувальної техніки, десантного та альпіністського спорядження. Гелікоптери також укомплектовані засобами рятування на воді з урахуванням чисельності екіпажу, рятувальників та врятованих, засобами для зняття людей з плавзасобів та підйому з води, необхідними засобами для надання першої медичної допомоги та обігріву врятованих.

Діяльність десантників під час чергування регулюється розпорядком дня: прийом зміни, шикування, перевірка начальником підрозділу зовнішнього вигляду особового складу та проведення інструктажу за правилами безпеки, заняття за статутами та спецпідготовкою, практичні заняття, технічне обслуговування обладнання, упорядкування робочих кабінетів та відпочинок.

Під час великомасштабних надзвичайних ситуацій на території Азербайджанської Республіки для швидкого реагування та проведення пошукових та аварійно-рятувальних операцій особливого ризику у відповідній військовій частині СПОР було створено мобільну групу, яка складається з 12 осіб, що працюють 24 години на добу у змінному режимі.

Ця група складається з кінологів, водолазів та десантників. За сигналом тривоги чергова частина дає команду мобільній групі. Мобільна група збирається протягом 1 хвилини в денний час, і 3 хвилин – в нічний і виходить на вертолітний майданчик. Протягом 15-20 хвилин гелікоптер приводиться у стан готовності до польоту для здійснення пошуково-рятувальних робіт. Мобільна група насамперед проводить візуальну розвідку місця події, оцінює обстановку. Потім виконується спуск із гелікоптеру на місце події та здійснюється відповідна пошуково-рятувальна операція.

Десантники СПОР МНС Азербайджану, в основному, залучаються до наступних операцій:

- ✓ порятунок постраждалих під час гірських обвалів;
- ✓ порятунок тих, хто провалився в ущелини;
- ✓ порятунок постраждалих, які знаходяться у безпорадному стані у воді;
- ✓ пошук зниклих;
- ✓ гасіння лісових пожеж;
- ✓ доставка допомоги людям, яких неможливо евакуювати (див. табл. 3.4.).

До пошуку постраждалих, які залишилися у безпорадній ситуації на воді, зниклих внаслідок аварії кораблів, човнів, а також літаків та гелікоптерів, разом із десантним загonom залучаються і рятувальники-водолази (див. п. 3.4 даного розділу).

Вимоги до знань та вмінь рятувальника-десантника:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, що регламентують організацію діяльності;
- ✓ знати основи виживання у різних кліматичних та природних умовах;

Таблиця 3.4.

Рятувальні операції за участю рятувальників-десантників (2013-2019 рр.)

№	Рік	Назва операції	Кількість загиблих та/або врятованих	Місце проведення операції	Примітки
1.	2013	Зіткнення гелікоптера з морем	3 загиблих	Каспійське море	
2.	2013	Зіткнення 4-х вантажних автомобілів	1 загиблий	Гарадагський район	
3.	2014	Суїцид	1 загиблий	Гарадагський район	
4.	2014	Снігова лава	1 загиблий	Гахський район	
5.	2014	Вибух на нафтовій платформі		Каспійське море	Пошукові роботи на воді
6.	2014	Вибух на естакаді	1 загиблий, 3 врятованих	Каспійське море	
7.	2014	Повінь		м. Ленкорань	Пошукові роботи
8.	2015	Суїцид	1 загиблий	Гарадагський район	
9.	2015	Вибух на нафтовій платформі	10 врятованих	Каспійське море, родовище Гюняшлі	Операція проходила в умовах сильної пожежі

Продовження таблиці 3.4.

10.	2017	Лісові пожежі		Республіка Грузія	Операція при сильній пожежі і тяжких умовах
11.	2017	Лісові пожежі		Габалинський район	Операція при сильній пожежі і тяжких умовах
12.	2017-2018	Пошук альпіністів	3 загиблих	Губинський район, точка Туфандаг	Операція проходила в тяжких екстремальних і тривалих, часто мінливих для життєдіяльності умовах погоди, де температура повітря часто змінювалася від -10° до -40°
13.	2018	Пошук зниклого пастуха	1 загиблий	Загатальський район, безіменні гірські території	Тяжкі гірські умови, жара, що пов'язана з літнім сезоном, бездоріжжя
14.	2018	Пошук зниклого пастуха	1 загиблий	Гахський район	Тяжкі гірські умови
15.	2018	Вибух у будинку	1 загиблий	м. Гянджа	
16.	2019	Пошук військових, які потрапили до зсуву	1 поранений, 2 загиблих	Дашкесанський район, лінія воєнних дій, безіменні висоти	Операція проходила у тяжких екстремальних умовах(температура повітря змінювалася від -10° до -20°; була небезпека зустрічі з ворожою стороною; замінована територія; точка пошуку досягалася пішки на відстані 48 км.)
17.	2019	Пошук зниклого пілота		Каспійське море	

- ✓ знати техніки та прийоми пошуку, вилучення, транспортування постраждалих у різних умовах;
- ✓ знати та дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати та ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати та вміти користуватися засобами радіозв'язку;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;
- ✓ знати та вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу постраждалим та їх близьким;
- ✓ за необхідності замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову та оперативну інформацію;
- ✓ вміти швидко орієнтуватися на місцевості, провести розвідку, оцінювати обстановку, вибрати правильний маршрут;
- ✓ вміти аналізувати очікувані та виникаючі джерела небезпеки;
- ✓ володіти альпіністськими навичками;
- ✓ знати основні прийоми техніки пересування по скелях, трав'янистих схилах, переправлятися через гірські річки, по льоду, по снігу, і т. ін.
- ✓ знати правила поведінки людини у горах, лісах, водах, на висотних об'єктах тощо;
- ✓ вміти працювати з топографічними картами;
- ✓ знати правила правильного вибору, підготовки та маркування земельних ділянок для посадки гелікоптера;
- ✓ знати правила спуску з гелікоптера;
- ✓ знати сигнали керування гелікоптером із землі;
- ✓ знати методи причеплення потерпілого до себе та перевезення на гелікоптер;
- ✓ вміти вибирати відповідне місце для встановлення намету;
- ✓ знати рельєфи місцевості, ознаки погоди;
- ✓ вміти правильно вибирати екіпірування за кліматом;
- ✓ знати засоби та прийоми страховки;

- ✓ вести пошуки постраждалих та зниклих при лавинах, у горах, лісах та на водах;
- ✓ вміти провести транспортування потерпілого на переправах;
- ✓ вміти забезпечити особисту безпеку та безпеку товаришів по команді;
- ✓ замінювати постраждалого товариша, при необхідності нести його, якщо це неможливо, то залишитися з ним;
- ✓ вміти правильно спілкуватися із близькими постраждалих.

Стрес-фактори професійної діяльності рятувальника-десантника:

- ✓ психічна напруга у стані постійної готовності;
- ✓ моральна та юридична відповідальність за благополуччя постраждалих та колег;
- ✓ робота в екстремальних умовах: складний рельєф та кліматичні умови, нестача кисню, знижений тиск повітря, безпосередній вплив сонячних променів, критичні зміни температури повітря, задимленість тощо;
- ✓ ризик життя. Будь-яка помилка може стати небезпечною для життя не тільки для самого рятувальника-десантника, але й для всієї команди;
- ✓ невизначеність щодо тривалості операції;
- ✓ недостатня інформація з місця події;
- ✓ несподівана зміна обстановки та рішень під час виконання завдань;
- ✓ наявність раніше невідомих елементів в умовах виконання або в самій задачі;
- ✓ підвищене фізичне навантаження;
- ✓ емоційні переживання, пов'язані з контактом тіл загиблих;
- ✓ напруженість, що виникає у процесі взаємодії з постраждалими та їх близькими;
- ✓ можливість переривання радіозв'язку;
- ✓ ризик несвоєчасної доставки продуктів харчування та інших засобів життєзабезпечення (час прибуття гелікоптеру з необхідними засобами невідомий, оскільки залежить від погоди).
- ✓ часті снігові завали маршруту операції;

- ✓ висока ймовірність різання канатів при спуску зі схилів;
- ✓ ризик зустрічі з дикими тваринами;
- ✓ небезпека попадання в туман;
- ✓ необхідність переміщати постраждалого (у тому числі, і загиблого);
- ✓ тяжкість спецодягу та екіпірування.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-десантника:

- ✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти розв'язання задачі);
- ✓ високий рівень адаптаційних здібностей;
- ✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах, під дією відволікаючих факторів;
- ✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу;
- ✓ хороша фізична підготовка, витривалість, вміння довго зберігати високу працездатність; вміння виживати в екстремальних умовах та продовжувати працювати;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються під час проведення робіт та суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);
- ✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;
- ✓ високий рівень самоконтролю;
- ✓ готовність до ситуативного лідерства; за необхідності взяти відповідальність на себе, вміння діяти самостійно і рішуче;
- ✓ впевненість у собі;
- ✓ пильність;
- ✓ терплячість, вміння довести розпочату роботу до кінця, здатність до тривалої монотонної роботи;
- ✓ гнучкість розподілу та концентрації уваги, вміння вибирати найбільш важливі елементи з великої кількості інформацій;

- ✓ спостережливість. Хороша орієнтація у незнайомій ситуації;
- ✓ стійкість функцій аналізаторів, якості сприйняття (зорового, слухового, тактильного сприйняття, віддаленості, швидкості);
- ✓ обережність. Будь-яка помилка може бути небезпечною для життя;
- ✓ вміння працювати в команді;
- ✓ холонокровність, готовність до роботи з останками тіл загиблих;
- ✓ комунікабельність, знання психологічних особливостей окремих регіонів, уміння спілкуватися з місцевим населенням та близькими постраждалих.

Медичні обмеження для рятувальника-десантника:

- ✓ захворювання дихальних органів;
- ✓ серцево-судинні захворювання;
- ✓ порушення опорно-рухового апарату;
- ✓ нервові та психічні захворювання;
- ✓ зайва вага;
- ✓ страх висоти;
- ✓ шкідливі звички.

Професійні захворювання

У більшості випадків серед професійних каліцтв рятувальників-десантників можна відзначити такі:

- ✓ механічна травма;
- ✓ замерзання кінцівок;
- ✓ наслідки сонячного опіку;
- ✓ ознаки гірського захворювання у тих, хто працював у гірських умовах;
- ✓ ослаблення зору;
- ✓ посттравматичні стресові порушення.

3.6. Психологічний аналіз професії «рятувальник-сапер» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятувальник-сапер – спеціаліст, в обов'язки якого входить очищення місцевості від мін та вибухових речовин; відкриття проходів та знесення різних об'єктів та споруд шляхом вибуху; пошук, транспортування та знешкодження інженерного, авіаційного, ракетно-артилерійського озброєння, боєприпасів загального та спеціального призначення, табельних та саморобних вибухових речовин, а також робота з різними видами піротехнічних засобів.

З метою виконання вищевказаних завдань у СПОР МНС Азербайджану створено саперно-піротехнічні взводи у складі військових частин, а в Апараті Служби – Саперно-піротехнічний відділ, який організовує їх роботу.

Рятувальники-сапери, які прийшли на службу, спочатку проходять 30-денне початкове (базове) навчання, а після – тримісячні курси з первинної спеціальної підготовки. Потім сапери залучаються до місячної виробничої практики щодо підземних та наземних вибухових робіт у шахтах, яку проходять у Державному Агентстві з Безпечного Ведення Промислових Робіт та Гірничопромислового Нагляду. Після складання заліків та іспитів вони отримують «Єдину книжку підривника», і лише після цього допускаються до роботи за фахом.

Кожні 2 роки сапери проходять атестацію в Агентстві з Безпечного Ведення Промислових Робіт та Гірничопромислового Нагляду. У період служби сапери залучаються до 60-годинних планових навчально-тренувальних курсів зі спеціальної підготовки.

Крім планових занять сапери СПОР МНС Азербайджану в останні роки приймали участь на курсах, що проводилися в саперних підрозділах Сухопутних Військ, Військово-Повітряних Сил, Військово-Морських Сил Збройних Сил Азербайджану, а також у Жандармських Військах Турецької Республіки та отримали сертифікати за наступними напрямками:

- ✓ види мін та інших боєприпасів;

- ✓ види саморобних вибухових пристроїв (виготовлених кустарним способом);
- ✓ основні заходи безпеки;
- ✓ правила користування спеціальним захисним одягом;
- ✓ застосування пристрою Jammer для обмеження функціонування апаратів мобільного зв'язку та радіостанцій на територіях проведення операцій;
- ✓ способи вибухів (механічний, вогневий, електричний);
- ✓ знешкодження або знищення вибуховим способом виявлених боєприпасів та саморобних вибухових пристроїв, виготовлених кустарним способом;
- ✓ вибухи дерев'яних, бетонних та залізних конструкцій у промисловості.

«Мобільна Група з Розмінування», що складається з особового складу саперно-піротехнічних взводів військових частин СПОР МНС Азербайджану, оснащена сучасними видами техніки та спорядження з пошуку та знешкодження вибухонебезпечних речовин.

Група оснащена трьома автомобілями різного призначення, один з яких – лабораторний автомобіль особливого призначення марки MAN TGM 13.240 та його причіп резервуарного типу марки WIKTORIYA, який на Кавказі є лише на балансі СПОР МНС Азербайджану. Зазначений причіп призначений для безпечного перевезення та евакуації пристроїв із вмістом вибухонебезпечних речовин або боєприпасів еквівалентністю до 10 кг тротилу.

Лабораторний автомобіль особливого призначення марки MAN TGM 13.240 оснащений наступним обладнанням для знешкодження саморобних вибухових пристроїв (виготовлених кустарним способом): робот Defender, робот Vanguard, прилад TM 600 (телескопічний маніпулятор), портативний рентгенівський пристрій XRS-3, прибор E 3500 (газоаналізатор), комплект для евакуації Universal, балістичне покриття, повністю оснащений захисний спецодяг А 4, броньована куртка III S, відеофон Eagle, 12 мм водяна гармата і міношукач SMA-250.

При проведенні необхідних операцій у місцях, що становлять ризик для саперів, використовуються роботи Vanguard (вагою 59 кг) та робот DEFENDOR

(вагою 275 кг). За допомогою цих роботів можна евакуювати вибухонебезпечні предмети з максимальною вагою до 25 та 75 кг відповідно. Зазначені роботи керуються дистанційно за допомогою Консолі провідним зв'язком з відстані 150 м або радіохвильовим зв'язком (wlan, wi-fi) з відстані 1500 м. Зображення, відображене на екрані Консолі за допомогою встановлених на роботах численних стаціонарних і керованих камер, полегшують не тільки інформацію з місця проведення операції, а також дистанційне керування роботом. Портативний рентгенівський пристрій дозволяє в найкоротші терміни вивчити вміст виявленого невідомого пакунка (сумки), не торкаючись до нього (неї).

Прилад ТМ 600 (телескопічний маніпулятор) може розтягуватись на відстань до 3 метрів, що дає саперу можливість підняти та евакуювати предмет вагою до 6 кг.

Прилад Е 3500 (газоаналізатор) призначений для визначення виду вибухової речовини.

Комплект для евакуації Universal – це набір, укомплектований інструментами різного призначення, необхідними для зламвання дверей без дотику людини, а також евакуації вибухонебезпечного предмета з будівель, автомобілів та інших місць.

Балістичне покриття призначене для накриття вибухонебезпечного предмета та його ізоляції від довкілля до прибуття на місце події групи допомоги, підтримки.

Повністю оснащений захисний спецодяг А 4 та Броньована куртка III S є першими з основних засобів, передбачених для захисту особового складу групи.

Відеофон Eagle призначений для огляду важкодоступних для сапера місць для обшуку автомобілів, об'єктів і територій. Він також дозволяє отримати зображення у темряві за допомогою інфрачервоних променів.

Міношукач SMA-250 фіксує зариті під землею міни, а також на підставі відомостей, відображених на встановленому на корпусі приладу моніторі дозволяє визначити глибину розташування міни під землею (см) і вид металу.

12-мм водна гармата - один з основних пристроїв, що використовуються для знешкодження саморобних вибухових пристроїв (виготовлених кустарним способом) за допомогою напору води, що утворюється при пострілі з гармати.

Після щорічного технічного огляду автомобілів Державним Агентством з Безпечного Ведення Промислових Робот та Гірничопромислового Нагляду Міністерства видається свідоцтво про «Перевезення небезпечних вантажів».

Після прийому на роботу водії залучаються до спеціальних курсів у цьому Агентстві з перевезення небезпечних вантажів. Ті, хто закінчив курс, складають іспит і отримують свідоцтво, дійсне протягом 5 років. Водії проходять атестацію в Агентстві кожні 5 років, а також щорічно проходять обов'язковий медичний огляд. Автомобілям надається «маршрут руху», узгоджений із Державним Агентством з Безпечного Ведення Промислових Робот та Гірничопромисловим Наглядом Міністерства та Державним Управлінням Дорожньої Поліції Азербайджану. Автомобілям, що перевозять вибухонебезпечні речовини, дозволяється їхати лише за визначеним для них маршрутом.

Зміст праці рятувальника-сапера:

Робота рятувальників-саперів позмінна - 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку.

Діяльність саперів під час чергування регулюється розпорядком дня: прийом зміни, шикування, перевірка начальником підрозділу зовнішнього вигляду особового складу та проведення інструктажу за правилами безпеки, заняття за статутами та спецпідготовкою, практичні заняття, технічне обслуговування обладнання, упорядкування робочих кабінетів та відпочинок.

При надходженні сигналу тривоги група оперативно готується та відправляється на місце події на спеціально обладнаному автомобілі (при необхідності бере додаткове обладнання).

Діяльність саперів на місці події включає таке:

- ✓ евакуацію людей з території проведення операції у безпечне місце;

✓ огорожу місця проведення саперних та піротехнічних робіт спільно зі співробітниками поліції;

✓ проведення відповідних операцій на території згідно з дорученням.

Сапери СПОР МНС Азербайджану в основному залучаються до наступних операцій:

✓ анонімні дзвінки про закладання «бомби» на території чи об'єкті;

✓ операція «підозріла сумка»;

✓ знищення виявлених на території чи об'єкті боєприпасів;

✓ очищення територій від мін (див. табл. 3.5.).

Таблиця 3.5.

Операції, проведені Мобільною Групою з Розмінування (2010-2018 рр.)

Рік	Кількість викликів	Кількість вибухонебезпечних речовин (штук)	З них			
			I ступінь небезпеки	II ступінь небезпеки	III ступінь небезпеки	Безступеня небезпеки
2010	35	2741	2713	2	4	22
2011	24	42	39	1	-	2
2012	44	534	72	407	4	51
2013	18	105	44	2	30	29
2014	37	30747	315	4	52	30376
2015	28	227	14	2	4	207
2016	25	674	6	5	2	661
2017	8	69	-	9	13	47
2018	11	377	2	2	-	373
Загалом	229	35516	3205	434	109	31768

Вимоги до знань та вмінь рятувальника-сапера:

✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, що регламентують організацію діяльності;

✓ знати основи виживання у різних кліматичних та природних умовах;

✓ знати техніки та прийоми пошуку, вилучення, транспортування постраждалих у різних умовах;

- ✓ знати та дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати та ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;
- ✓ знати та вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу постраждалим та їх близьким;
- ✓ за необхідності замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову та оперативну інформацію;
- ✓ знати властивості, правила застосування, зберігання, перевезення обліку та експлуатації вибухових речовин військового та промислового призначення;
- ✓ знати засоби та способи вибуху зарядів, а також різні способи підривних робіт;
- ✓ знати правила визначення зони безпеки під час вибуху вибухових речовин;
- ✓ знати призначення, будову та зовнішні відмітні ознаки інженерних мін масового промислового виробництва, артилерійських боєприпасів різного калібру, ракетних та авіаційних боєприпасів загального та особливого призначення, а також способи їх ідентифікації, правила безпечного поводження з ними;
- ✓ знати способи пошуку, знешкодження та знищення боєприпасів у місцях їх встановлення (виявлення);
- ✓ вміти проводити пошук вибухонебезпечних речовин, визначати передбачуване положення та спосіб встановлення, застосовувати правильні способи знешкодження;
- ✓ знати заходи щодо захисту людей, об'єктів та довкілля від впливу вибуху, а також розрахунок та визначення безпечної відстані на території виявлення вибухонебезпечних речовин;
- ✓ знати правила користування захисним спецодягом.

Стрес-фактори професійної діяльності рятувальника-сапера:

- ✓ ризик для життя. Сапер не має права на помилку під час операції. Це життєво небезпечно як для нього, так і для усієї команди;
- ✓ монотонна, напружена робота, що вимагає тривалої та повної концентрації уваги;
- ✓ проведення операцій в екстремальних, небезпечних для життя умовах, на відкритій місцевості, у будь-який час доби та за будь-яких погодних умов;
- ✓ вимога повної ізоляції від подразників навколишнього середовища;
- ✓ робота у спецодязі з використанням засобів індивідуального захисту.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-сапера:

- ✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти розв'язання задачі);
- ✓ високий рівень адаптаційних здібностей;
- ✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах, під дією відволікаючих факторів;
- ✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу;
- ✓ добра фізична підготовка, витривалість, Вміння довго зберігати високу працездатність;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються під час проведення робіт та суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);
- ✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;
- ✓ високий рівень самоконтролю;
- ✓ високий ступінь відповідальності;
- ✓ стійка нервова система, холоднокровність, здатність до повної ізоляції від довкілля під час операції;
- ✓ здатність до концентрації уваги;
- ✓ гнучкість поведінки та чутливість до ситуації, здатність до уловлювання потенційної небезпеки;

- ✓ акуратність, обережність у рухах;
- ✓ не допуск імпульсивних рухів;
- ✓ здатність працювати на самоті тривалий час;
- ✓ збереження працездатності в ізоляції від дратівливих факторів навколишнього середовища;
- ✓ добре розвинена координація руху рук;
- ✓ здатність працювати у команді;
- ✓ відмінний зір та слух. Швидке відновлення зору після впливу яскравого світла.

Медичні обмеження для рятувальника-сапера:

- ✓ порушення опорно-рухового апарату;
- ✓ порушення зору та слуху;
- ✓ нервові та психічні захворювання;
- ✓ захворювання дихальних органів.

3.7. Психологічний аналіз професії «рятувальник-хімік» Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Рятівник-хімік - це спеціаліст Служби Спасіння Особливого Ризику, в обов'язки якого входить проведення заходів щодо радіаційного, хімічного та біологічного захисту постраждалих під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та має для цього відповідну підготовку.

У СПОР МНС Азербайджану існують взводи з радіаційного та хімічного захисту, а в Апараті Служби Порятунку Особливого Ризику - Відділ з радіаційного та хімічного захисту, який організовує роботу цих взводів.

Рятувальники-хіміки, які щойно прийшли на службу, спочатку беруть участь у 120-годинній програмі з початкової підготовки. Надалі для вдосконалення професійних навичок та умінь, підтримування та підвищення фізичного та професійного рівня, проводиться 60-годинне навчання зі спеціальної підготовки.

Крім цього, більшість офіцерів та прапорщиків, які працюють у підрозділах радіаційного та хімічного захисту, пройшли 30-денні курси CBRN (Туреччина), залучалися до міжнародних навчань, організованих НАТО в Монтенегро, Боснії та Герцеговині.

Робота рятувальників-хіміків позмінна – 24 години на чергуванні, дві доби відпочинку.

Для безпечного проведення робіт рятувальники-хіміки оснащені приладами хімічної розвідки, сучасними засобами захисту органів дихання та шкіри, колективними засобами захисту.

Зміст праці:

Після прибуття на місце служби у розташуванні військової частини хімік-рятувальник займається повсякденною діяльністю та спеціальною підготовкою згідно з планом заходів та програми бойової підготовки даної військової частини. У повсякденну діяльність входить: шикування військової частини, отримання завдань від прямих командирів та начальників, чергування в частині, заняття за статутами та спецпідготовкою, практичні заняття з експлуатації приладів хімічної розвідки, засобів індивідуального, колективного захисту та інші заходи згідно з розпорядком дня.

У разі надходження сигналу тривоги група рятувальників-хіміків збирається та виїжджає на місце події на спеціально обладнаній машині. На місці події за допомогою приладів радіаційної та хімічної розвідки рятувальниками-хіміками проводиться радіаційна, хімічна та біологічна розвідка, дозиметричний та хімічний контроль. Визначається початок радіоактивного та хімічного зараження, його характер (доза випромінювання, тип отруйної речовини, зона поширення зараженого повітря тощо), кількість постраждалих, їх місцезнаходження, наявність пошкоджених технологічних та інженерних мереж. Після збору, обробки даних та інформації про обстановку, залучаються потрібні сили та засоби, а також визначається необхідність використання засобів індивідуального, колективного захисту та проведення

спеціальної обробки. Рятувальниками-хіміками визначаються межі ділянок зараження, шляхи обходу, проводиться огорожа місця зараження.

У зараженій зоні хіміки проводять постійний контроль за рівнем (спадом) потужностей, доз випромінювання (рівнів радіації), наявності отруйних речовин у повітрі та на місцевості; відбирають проби ґрунту, рослинності, води та відправляють їх до лабораторії; евакуюють постраждалих у безпечну зону; проводять заходи щодо локалізації аварії, дегазації (деактивації) ділянок місцевості, доріг, споруд; відкривають спеціальний пункт очищення, де проводять санітарну обробку особового складу, постраждалих, техніки від радіоактивних та отруйних речовин.

Вимоги до знань та вмінь рятувальника-хіміка:

- ✓ знати інструкції, накази та інші нормативні документи, що регламентують організацію діяльності;
- ✓ знати основи виживання у різних кліматичних та природних умовах;
- ✓ знати техніку та прийоми пошуку, вилучення, транспортування постраждалих у різних умовах;
- ✓ знати та дотримуватися основних правил техніки безпеки;
- ✓ знати та ефективно використовувати рятувальну техніку, прилади та обладнання, засоби індивідуального захисту та засоби зв'язку;
- ✓ знати та вміти користуватися засобами радіозв'язку;
- ✓ знати прийоми самоконтролю;
- ✓ знати та вміти надавати першу медичну та психологічну допомогу постраждалим та їх близьким;
- ✓ за необхідності замінювати інших рятувальників;
- ✓ не розголошувати службову та оперативну інформацію;
- ✓ вміти швидко орієнтуватися на місцевості, проводити розвідку, оцінювати обстановку;
- ✓ вміти аналізувати очікувані та виникаючі джерела небезпеки;
- ✓ знати тактичні, технічні якості, призначення, експлуатацію приладів хімічної розвідки, засобів індивідуального та колективного захисту;

- ✓ вміти правильно визначати межі заражених ділянок, проводити огорожу;
- ✓ знати способи та порядок проведення робіт із знезараження місцевості, споруд, техніки, спецодягу;
- ✓ знати способи захисту від зброї масового ураження;
- ✓ вміти проводити евакуацію постраждалих із зараженої зони;
- ✓ знати правила сортування потерпілих;
- ✓ вміти визначати місце, час відкриття спеціального пункту очищення;
- ✓ вміти здійснювати санітарну обробку особового складу, постраждалих, спорядження;
- ✓ вміти готувати розчини для дезінфекції, дегазації, дезактивації;
- ✓ вміти відбирати проби ґрунту, рослинності, води.

Стрес-фактори професійної діяльності рятувальника-хіміка:

- ✓ ризик для життя, небезпека зараження та отруєння хімічними речовинами;
- ✓ відповідальність за результати діяльності;
- ✓ недостатня інформація з місця події;
- ✓ тривале зосереджене спостереження;
- ✓ робота у спеціальному одязі, у засобах індивідуального захисту, тяжкість спецодягу та екіпірування.

Вимоги професії до особистісних здібностей та якостей рятувальника-хіміка:

- ✓ аналітичне мислення, вміння приймати самостійні, оперативні, правильні рішення відповідно до умов обстановки, здатність знаходити несподівані технічні рішення (знаходити альтернативні варіанти розв'язання задачі);
- ✓ високий рівень адаптаційних здібностей;
- ✓ стресостійкість, здатність виконувати складні завдання в екстремальних умовах, під дією відволікаючих факторів;
- ✓ емоційно-вольова стійкість, твердість духу;
- ✓ хороша фізична підготовка, витривалість, вміння довго зберігати високу працездатність;

- ✓ вміння виживати в екстремальних умовах та продовжувати працювати;
- ✓ неухильне виконання наказів, що віддаються під час проведення робіт та суворе дотримання принципу єдиноначальності керівництва;
- ✓ низький рівень тривожності (особистісної та ситуативної);
- ✓ помірна схильність до ризику, сміливість, рішучість;
- ✓ високий рівень самоконтролю;
- ✓ гнучкість розподілу та концентрації уваги, вміння вибирати найважливіші елементи з великої кількості інформацій.
- ✓ відповідальність;
- ✓ спостережливість;
- ✓ пильність, зібраність;
- ✓ точність;
- ✓ стійкість функцій аналізаторів (зорового, слухового, тактильного), якості сприйняття (сприйняття, віддаленості, швидкості).

Медичні обмеження для рятувальника-хіміка:

- ✓ нервові та психічні захворювання;
- ✓ виражені серцево-судинні захворювання;
- ✓ захворювання верхніх дихальних шляхів;
- ✓ різні види алергій;
- ✓ клаустрофобія.

3.8. Загальний психологічний аналіз професійних завдань фахівців підрозділів Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки

Значна частина діяльності фахівців Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки проходить в складних умовах, насичених стрес-факторами підвищеної інтенсивності, а отже, - й екзистенціальною загрозою. Часто при виконанні професійних обов'язків порушується, так званий, режим доби: час прийняття їжі, відпочинок, тощо. Все

це, в свою чергу, додає психічного навантаження на нервову систему рятувальника, й у подальшому може впливати на результати виконання ним професійних завдань.

Проводячи психологічний аналіз професійної діяльності фахівців підрозділів Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки вважаємо за доцільне враховувати наступні положення:

- ✓ оцінку чинників, що впливають на психіку фахівця, включеного у професійну діяльність;
- ✓ виявлення психологічних труднощів у вирішенні конкретних професійних завдань;
- ✓ оцінку його психічної стійкості до впливу психотравмуючих чинників;
- ✓ прогнозування рівня психічної напруженості у ході виконання професійних завдань, а також необхідної психологічної допомоги;
- ✓ розробку пропозицій з використання в ході занять різноманітних прийомів, способів і засобів психологічної підготовки;
- ✓ вироблення загальних рекомендацій з питань психологічної роботи.

При вивченні професійних завдань також слід враховувати й визначення психологічних умов їх успішного виконання. Вони (психологічні умови), у свою чергу, й формують шкалу вимог до психіки конкретного фахівця підрозділів Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Не викликає сумнівів, що кожне професійне завдання має свої психологічні особливості, які витікають з її змісту, умов виконання, складу учасників, передбачуваних наслідків тощо. *Саме тому, серед основних вимог до особистості, яка виконує певне професійне завдання, можна виділити:*

по-перше, мотивацію особистості.;

по-друге, якісні (кількісні) характеристики значущих якостей психіки особистості;

по-третє, психологічну готовність особистості до виконання певного завдання, а тим паче в умовах підвищеної небезпеки та екзистенціальної

загрози;

по-четверте, наявність специфічних якостей у конкретної особистості, які необхідні для виконання конкретного завдання, блоку вправ, спеціальної рятувальної операції тощо.

Не можна випускати з уваги й самі *умови виконання професійного завдання*. Як ми вже зазначали раніше, майже всі професійні обов'язки та завдання, які виконує фахівець підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки протікають в складних, специфічних та загрозованих умовах. Отже, самі умови професійної діяльності мають безліч стресогених чинників, які зовсім по-різному впливають на психіку особистості рятувальника. Так, один й той же стрес-чинник надзвичайної ситуації для одного виступатиме стимулом активності, а для іншого може бути джерелом дискомфорту.

Серед загальної кількості чинників, що впливають на особистість фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки, можна виділити: загальні і часткові, зовнішні та внутрішні, об'єктивні та суб'єктивні.

Під загальними чинниками, зазвичай, розуміють ті, що значно впливають на професійне завдання загалом, на модель його реалізації. Серед них можна виділити:

- соціально-економічні (соціальний статус рятувальника підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки);
- соціально-демографічні (соціальні, кліматичні та природні умови виконання професійного завдання, відношення місцевого населення);
- екологічні, правові, етнокультурологічні та ін.

До часткових чинників професійного завдання відносять ті, що істотно впливають на суб'єкт або об'єкт дій, а також на взаємообумовлені зв'язки й відносини.

На відміну від «загальних», будь-який із особистісних чинників може бути зовнішнім або внутрішнім (об'єктивним або суб'єктивним) по

відношенню до учасника виконання професійного завдання. Отже, до часткових чинників відносяться:

- матеріально-технічні – забезпеченість професійного завдання технікою та спеціальним спорядження, засобами управління, що викликають довіру у рятувальників, задоволення їх потреб в умовах проведення пошуково-рятувальних (аварійно-рятувальних) робіт, стану стимулювання діяльності тощо;

- організаційні – ступінь укомплектованості підрозділу, що виконує професійне завдання, і злагодженість дій особового складу; стан дисципліни в підрозділі й дисциплінованості окремих рятувальників; упевненість і твердість дій органів управління;

- тактичні – наявність професійного (спеціального) досвіду й рівень службової виучки; наявність і характер психічних та санітарних втрат серед рятувальників та постраждалого населення; доцільність професійного завдання в загальній системі проведення пошуково-рятувальних (аварійно-рятувальних) робіт; результати виконання інших професійних завдань і т. ін.;

- соціально-психологічні – соціальний статус учасника виконання професійного завдання; особистий приклад керівного складу і товаришів по службі, їх відношення до професійного завдання;

- рівень моральних і психологічних якостей;

- характер міжособистісних відносин тощо.

Внутрішніми чинниками професійного завдання є:

- фізіологічні – ступінь втоми фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки (тривалість дій без відпочинку), працездатність, безсоння, отримання травм, обмороження, хвороба, больовий шок тощо;

- психологічні – мотивація дій, погляди, установки, самооцінка, здібності тощо.

Різноманіття чинників професійного завдання, динамічність їх характеристик внаслідок постійної зміни умов виконання самого завдання,

створюють безліч невідомих стрес-чинників підвищеної інтенсивності. Упорядкування та виділення найбільш значущих з них складають найважливіший етап аналітичної роботи командирів підрозділів Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки при виробленні ними управлінських рішень та організації дій підлеглих рятувальників.

Під час проведення психологічного аналізу професійних завдань фахівців підрозділів Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки *слід враховувати й дію психологічних труднощів* в ході підготовки й виконання конкретним спеціалістом конкретної професійної діяльності. *Ми вважаємо, що психологічна трудність це суто суб'єктивний стан протистояння психіки конкретного фахівця підрозділу СПОР МНС Азербайджану впливу зовнішніх та внутрішніх чинників професійної діяльності.*

За своїм змістом психологічні чинники відображають якісні параметри пізнавальних, емоційних, вольових і мотиваційних компонентів психіки фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

При виявленні характеру психологічних труднощів особистості конкретного фахівця СПОР МНС Азербайджану слід враховувати ряд їх характеристик, основними з яких виступають:

✓ *сила і тривалість дії труднощів.* Наприклад, сильні труднощі характеризуються гострими інтенсивними переживаннями, які викликані втратою важливих для особистості потреб, ситуацій, відносин тощо;

✓ *джерело виникнення.* Даний фактор характеризується конкретним об'єктом, що спричинив внутрішній дискомфорт. Це можуть бути інші учасники проведення робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, або деякі умови самої ситуації професійної діяльності в зоні лиха;

✓ *спосіб їх прояву.* До цієї характеристики входять труднощі, які викликані декількома проблемами, що одночасно з'явилися; ті, що протікають зі значним

зміщенням початку прояву; виникли від проблем, що послідовно з'являються в ході виконання професійних завдань одна за одною; не забезпечують належного відновлення духовних сил; закріплення психологічної рівноваги (фонового стану психіки).

Поєднання вищезазначених труднощів у певні моменти дій фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки може мимовільно змінити весь алгоритм його поведінки.

Спробуємо розглянути безпосередньо *особливості професійних завдань* фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Всі професійні дії, що виконує конкретний спеціаліст підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки умовно можна поділити на наступні групи:

1) Професійна діяльність під час добового щоденного чергування (режим очікування виклику).

При виконанні цієї групи професійної діяльності *сенсорні задачі* в чистому вигляді перед фахівцем підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки виникають дуже рідко. Тому можна вважати, що професійна діяльність на цьому етапі не висуває підвищених вимог до зорової та слухової чутливості. Досить мати звичайний рівень функціонування всіх аналізаторів.

Перцептивні задачі в діяльності фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки пов'язані як із зоровим, так і зі слуховим аналізаторами. Завдання сприйняття як безпосередньої (інструктаж), так і опосередкованої технічними пристроями (радіотелефон, внутрішній телефонний зв'язок) мови виникає перед ними часто. Для цієї задачі характерна спеціальна службова мова, знання якої є обов'язковою умовою її вірного розуміння та виконання команд.

З перцептивними задачами органічно пов'язані *аттенційні задачі*. За допомогою уваги організується виконання посадових обов'язків під час

чергування, при обслуговуванні спеціального спорядження, екіпіровки та техніки, відпрацювання нормативів з професійної підготовки.

До атенційних завдань кожного фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки відносяться:

- а) задачі збереження стійкої уваги;
- б) необхідність своєчасно переключати увагу з одного об'єкта на інший з оптимальною швидкістю в необхідній послідовності;
- в) розподіл уваги на ряд істотних елементів робочої ситуації.

Особливе місце при обслуговуванні спеціального спорядження, екіпіровки та техніки, відпрацювання нормативів з професійної підготовки належить *психомоторним задачам*, таким як:

- а) автоматизованість та швидкість виконання основних операцій;
- б) добра координація рухів;
- в) здатність до виконання рухів протягом тривалого часу;
- г) м'язова витривалість та сила.

Мнемічні задачі висувають вимоги до функціонування в основному довгострокової пам'яті. Кожен фахівець підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки повинен пам'ятати правила експлуатації спеціальної техніки, спорядження, обладнання, екіпіровки, засобів захисту органів дихання, засобів оперативного зв'язку тощо. Також йому необхідно вміти швидко запам'ятовувати значний об'єм інформації; пам'ятати основи цивільного захисту, правила безпеки, інструкції з охорони праці, законодавчі та нормативні документи, що діють у сфері оперативно-рятувальної служби та т. ін.

При роботі конкретного фахівця СПОР МНС Азербайджану в режимі добового/щоденного чергування *розумові задачі* виявляються менш складними, ніж у екстремальному режимі: він повинен вміти аналізувати та робити висновки з отриманої інформації.

2. Професійна діяльність, що пов'язана з виконанням необхідних аварійно-рятувальних та інших невідкладних дій в умовах надзвичайної

ситуації.

Безумовно, саме діяльність в умовах надзвичайної ситуації є найбільш відповідальною та затратною, як з боку фізичного стану так і з психологічних можливостей особистості. Фахівець підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки виконує свої професійні обов'язки в межах наступних основних блоків:

- ✓ Виїзд та слідування до місця надзвичайної ситуації;
- ✓ Розвідка;
- ✓ Порятунок людей та майна;
- ✓ Бойове розгортання;
- ✓ Ліквідація надзвичайної ситуації;
- ✓ Виконання спеціальних робіт;
- ✓ Збір та повернення до місця постійної дислокації.

Самі екстремальні умови діяльності висувають до особистості фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки додаткові та підвищені вимоги:

Сенсорна задача: необхідна надійна робота всіх аналізаторів, особливо слухового, зорового та вестибулярного.

Перцептивна та аттенційна задачі. В екстремальних умовах перед кожним фахівцем підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки стоять ті ж самі перцептивні та аттенційні задачі, що і під час його професійної діяльності в межах добового щоденного чергування, але вимоги до них різко збільшуються.

Мнемічні задачі висувають вимоги до функціонування двох видів пам'яті: довготривалої та оперативної. Оперативна пам'ять використовується для збереження знов сприйнятої інформації протягом відносно короткого проміжку часу або для того, щоб викликати із свідомості деяку частину інформації, яка зберігається в довгостроковій пам'яті.

Інформація про оперативну обстановку та показники приладів зберігається в оперативній пам'яті, інформація про алгоритм дій при пошуково-

рятувальних (аварійно-рятувальних) роботах або ліквідації наслідків надзвичайної ситуації, правила користування спеціальним спорядженням, екіпіровкою та технікою, засобами індивідуального та колективного захисту тощо, зберігаються в довгостроковій пам'яті фахівця.

Мнемічні задачі містять у собі:

- а) запам'ятовування;
- б) збереження;
- в) точне і своєчасне відображення;
- г) забування інформації, що втратила свою актуальність.

Мажинітивні задачі. На підставі різноманітної інформації фахівець підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки будує складний, динамічний образ-план проведення всіх необхідних робіт в зоні лиха, керуючись яким приймає подальші рішення.

Мажинітивні задачі включають:

- а) створення адекватного уявлення на основі отриманої інформації про оперативну обстановку;
- б) поєднання цих уявлень у єдиний складний образ;
- в) оперування цими уявленнями, їхньою перебудовою, що дозволяє передбачати зміни оперативної обстановки.

До перерахованих раніше *психомоторних задач* додається вміння стійко переносити монотонію.

Розумові задачі. В екстремальному режимі розумові задачі виявляються більш складні, численні та різноманітні. Рятувальнику потрібно:

- а) виявити взаємозв'язок між елементами оперативної ситуації;
- б) оцінити оперативну обстановку;
- в) вибрати один з відомих алгоритмів, більш адекватний для ліквідації конкретної надзвичайної ситуації;
- г) прогнозувати зміни оперативної обстановки на основі знання закономірностей її динаміки;

д) прийняти правильне рішення, знайти спосіб для реалізації цього рішення і визначити необхідну послідовність дій..

Таким чином, можна сказати, що сам характер професійної діяльності конкретного фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки висуває ряд підвищених вимог до індивідуально-психологічних та індивідуально-типологічних якостей рятувальника. Зупинимось на них більш детально.

Вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей. Основними показниками сенсорних властивостей людини є розвиненість у неї загальних характеристик відчуттів. Характеристики відчуттів залежать від індивідуально-типологічних якостей особистості. Так, для фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки важливими сенсорними та перцептивними властивостями слід вважати: гарний зір, слухову чутливість, розвинений вестибуляторний апарат, баланс збуджувальних та гальмівних процесів в організмі, витривалість всіх аналізаторів тощо.

Вимоги до аттенційних властивостей. У даному блоці можна виділити тісний зв'язок між аттенційними властивостями і характеристиками нервових процесів. Так, стійкість уваги залежить від сили збуджувального процесу, розподіл і переключення уваги пов'язано з рухливістю нервових процесів.

Для фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки серед важливих аттенційних властивостей слід виділити характеристики уваги: рівень концентрації, параметри розподілу і переключення уваги на різні об'єкти, стійкість уваги тощо. Практичне уміння розподіляти увагу припускає сформовану схему динаміки розподілу уваги на різних елементах ситуації в залежності від етапу зміни цієї ситуації. А навички розподілу уваги означають звичне володіння такою схемою.

Вимоги до мнемічних властивостей. В загалі можна сказати, що вимоги досить високі. Фахівець підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки повинен мати великий об'єм як довгострокової так і короткострокової пам'яті, вміти достовірно відтворювати

отриману інформацію, виділяти в ній головне й другорядне, тобто когнітивно маніпулювати з даними.

Вимоги до імажинітивних властивостей. В режимі очікування робота фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки не вимагає розглянутих імажинітивних навичок у повному обсязі. В екстремальному режимі роль образів уяви підвищується; прогнозування оперативної обстановки, створення програми дій в образній формі здобувають особливого значення.

Вимоги до розумових властивостей. Екстремальні умови діяльності фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику висувають ряд значних вимог до розумових властивостей особистості. Так, однією з найважливіших характеристик в умовах надзвичайної ситуації є показник швидкості протікання розумових процесів. Дана характеристика пов'язана з природними типологічними особливостями і не піддається змінам під впливом тренування.

Безсумнівне значення має взаємодія першої та другої сигнальних систем (образного і понятійного мислення).

Для роботи в режимі очікування важлива аналітична функція мислення (аналіз, зіставлення, оцінка ситуацій, що виникали при різноманітних надзвичайних подіях для відпрацювання оптимального алгоритму дій).

Необхідно підкреслити також особливу роль такої властивості, як критичність мислення (що лежить в основі самоконтролю).

Вимоги до психомоторних властивостей. Для професійної діяльності фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки важливі швидкість і точність психомоторних реакцій, координація рухів, фізична витривалість, сила. Велику роль відіграє стійкість психомоторики до емоційних впливів.

Вимоги до мовних і комунікативних властивостей. Мова рятувальника підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської

Республіки повинна бути чіткою, впевненою і виразною. Саме завдяки мові він впливає на людей, які знаходяться в осередку надзвичайній ситуації.

Головними якостями даної групи для фахівця підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки є когнітивний стиль спілкування, комунікабельність та емпатія.

Вимоги до емоційно-вольових властивостей. При виконанні професійних обов'язків в умовах надзвичайної ситуації ці якості набувають першочергового значення. Витримка, самовладання, ініціативність, рішучість, сміливість впливають на успішність рішення оперативних задач, особливо в умовах дефіциту часу або неповноти інформації.

Недостатній рівень розвитку вольових характеристик може викликати підвищену сприйнятливність фахівця до впливу психотравмуючих умов надзвичайної ситуації, психічні і фізичні травми й розлади, навіть повну нездатність діяти в екстремальних умовах, що може виявлятися у формі паніки або повної бездіяльності. Це залежить від характеру завдання, професійного досвіду і особистих якостей конкретного спеціаліста підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

В оптимальному режимі важливою емоційно-вольовою функцією є збереження активності та працездатності в умовах монотонної діяльності та в умовах стомлення, що поглиблюється.

Підводячи підсумки, зазначимо, що виконання фахівцем підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки кожного професійного завдання за призначенням відноситься до діяльності в особливих умовах та висуває до особистості рятувальника підвищені вимоги.

Висновки за розділом

1. Служба Порятунку Особливого Ризику є однією з головних служб в структурі Міністерства з Надзвичайних Ситуацій Азербайджанської

Республіки, яка відіграє особливу роль у запобіганні надзвичайних ситуацій, стихійних лих, аварій та усуненні їх наслідків.

2. З метою удосконалення організації роботи щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру та досягнення ефективності правильної оцінки ситуації, прийняття оперативних рішень під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, у безпосередньому підпорядкуванні Служби Порятунку Особливого Ризику і оперативному підпорядкуванні Регіональних Центрів (Бакинський, Сумгаїтський, Гянджинський, Карабаський, Північний, Північно-Західний, Південний, Аран і Муган) Міністерства з Надзвичайних Ситуацій створені рятувальні та охоронні полки.

Діяльність рятувальних полків, батальйонів і підрозділів за своїм змістом, формами і застосовуваними методами є ідентичними з загальновійськовими тактичними одиницями.

3. Основна складова посад за спеціальностями, які входять у штатну структуру даних підрозділів, є рятувальники, але для виконання конкретних тактичних завдань рятувальних операцій особливого ризику та з урахуванням матеріально-технічного забезпечення у підрозділах Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки були введені посади водолаза, десантника, охоронця, кінолога, сапера (піротехніка), хіміка (дегазаторщика) та парашутиста.

Відсоткове співвідношення спеціальностей в комплектації штатної структури Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки є наступним:

- ✓ Спеціаліст-охоронець 40% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-рятувальник 19% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Інструктор (кінолог) 11% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-водолаз 8% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-парашутист 5% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-десантник 5% від загальної кількості особового складу;

- ✓ Спеціаліст-сапер 4% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-піротехнік 4% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-дегазатор 3% від загальної кількості особового складу;
- ✓ Спеціаліст-дезінфектор 1% від загальної кількості особового складу.

4. Психологічний аналіз вищезазначених спеціальностей Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки проводився з урахуванням: змісту праці; вимог до знань та вмінь спеціаліста; визначенні стрес-факторів його професійної діяльності; вимог професії до особистісних здібностей та якостей фахівця; медичних обмежень та професійних захворювань.

5. При проведенні психологічного аналізу професійної діяльності конкретного спеціаліста Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки слід враховувати наступні положення:

- ✓ оцінку чинників, що впливають на психіку спеціаліста, включеного у професійну діяльність;
- ✓ виявлення психологічних труднощів у вирішенні конкретних професійних завдань;
- ✓ оцінку його психічної стійкості до впливу психотравмуючих чинників;
- ✓ прогнозування рівня психічної напруженості у ході виконання професійних завдань, а також необхідної психологічної допомоги;
- ✓ розробку пропозицій з використання в ході занять різноманітних прийомів, способів і засобів психологічної підготовки;
- ✓ вироблення загальних рекомендацій з питань психологічної роботи.

При вивченні професійних завдань також слід враховувати й визначення психологічних умов їх успішного виконання. Адже вони (психологічні умови), у свою чергу, й формують шкалу вимог до психіки конкретного спеціаліста Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

РОЗДІЛ IV

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ КОМПОНЕНТІВ ПРОГНОСТИЧНОЇ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ СЛУЖБИ ПОРЯТКУ ОСОБЛИВОГО РИЗИКУ МНС АЗЕРБАЙДЖАНСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

4.1. Психологічний профіль особистості рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджану

З метою побудови усередненого «портрету» сучасного працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки нами був використаний 16-ти факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела. За результатами нами не було виявлено статистично значущих показників у виділених групах досліджуваних (див. табл. 4.1. та рис. 4.1.).

Як можна побачити з таблиці 4.1., здебільшого, працівники підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки схильні до інтроверсії.

Працівник підрозділу СПОР МНС Азербайджану взаємин з людьми не уникає, але власна активність у встановленні і збереженні контактів є невисокою. Ініціатором спілкування стає лише в тому випадку, якщо зачіпаються його власні інтереси або проблема може вирішитися тільки за допомогою спілкування.

Середні значення за факторами «Безпечність», «Сміливість» відображають прагнення рятувальника знаходити позитивне в житті. Перш ніж ризикнути, ці люди схильні аналізувати ситуацію декілька разів. Ризикують лише в тому випадку, коли ризик виправданий і успіх реально досяжний.

Довірчі відносини встановлюють лише з тими, хто близький за інтересами, з ким підтримуються давні стосунки. Розуміють проблеми інших, але власні проблеми воліють за краще зберігати в таємниці і вирішувати самотійно.

Таблиця 4.1.

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента за 16-ти факторним особистісним опитувальником Р. Кеттела для двох груп досліджуваних

Середнє			t-критерій рівності середніх	
Фактори	Група № 1	Група № 2	T	p
MD (неадекватно низька самооцінка – висока самооцінка)	8,15	8,20	-,177	,860
A (замкнутість-товариськість)	3,25	3,74	-1,375	,171
B (розвинене мислення – обмежене мислення)	5,54	4,93	1,552	,123
C (емоційна нестійкість - емоційна стійкість)	6,34	6,51	-,488	,626
E (підпорядкованість - домінантність)	5,77	6,04	-,840	,402
F (стриманість - експресивність)	5,97	5,82	,372	,712
G (підвладність почуттям - висока нормативність поведінки)	8,10	8,14	-,168	,867
H (нерішучість - сміливість)	5,18	5,33	-,473	,637
I (жорстокість - чутливість)	3,80	3,68	,451	,652
L (довірливість - підозрливість)	5,69	5,36	,762	,447
M (практичність - розвинута уява)	5,44	5,06	1,011	,314
N (прямолінійність - дипломатичність)	5,54	4,89	1,962	,052
O (впевненість у собі - тривожність)	4,15	4,26	-,317	,751
Q1 (консерватизм - радикалізм)	5,46	5,81	-,879	,381
Q2 (конформізм - нонконформізм)	4,97	4,46	1,410	,161
Q3 (низький самоконтроль - високий самоконтроль)	6,07	6,08	-,061	,951
Q4 (розслаблення - напруженість)	4,28	4,13	,481	,631

Середні значення за факторами «Незалежність», «Свідомість» характеризують помірний прояв лідерських якостей. Лідерська активність можлива лише тоді, коли ситуація глибоко зачіпає власні інтереси. Думку оточуючих поважають, свою думку можуть змінити під тиском групи.

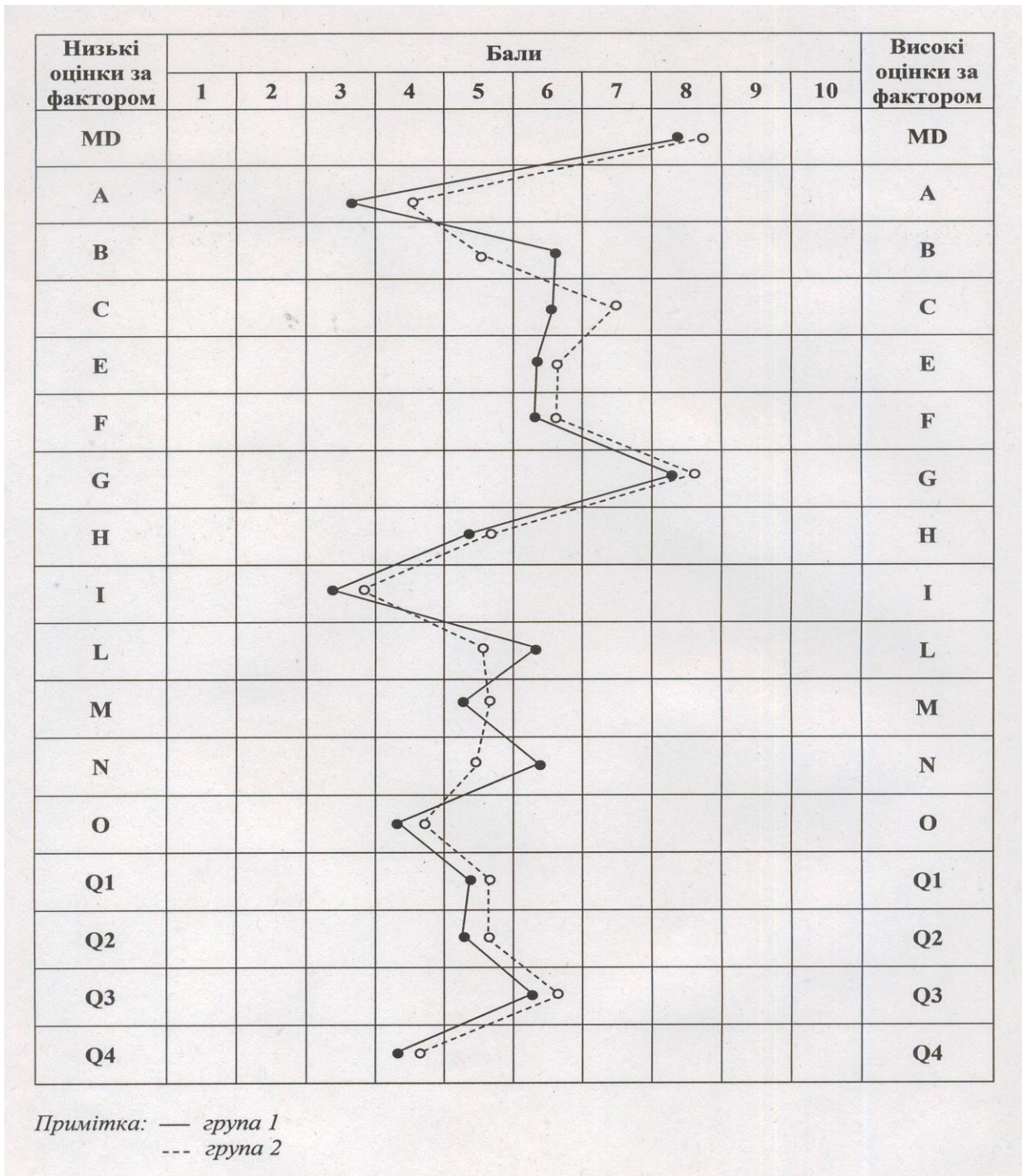


Рис. 4.1. Психологічний профіль особистості рятувальників в групах досліджуваних № 1 та № 2

Середні показники за факторами «Розвинуте мислення», «Мрійливість» відображають здатність досягти успіху у вирішенні нескладних проблем. Найчастіше їм легше досягти бажаного результату у вирішенні практичних завдань.

Середні значення факторів «Витонченість» та «Радикалізм» говорять про здатність швидко справлятися з проблемними ситуаціями. Поєднання цих факторів відображає гнучкість і оперативність мислення особистості.

В емоційній сфері спостерігаються високі показники за фактором «Емоційна стабільність» і низькі показники за фактором «Чуттєвість». Особи, які володіють такими якостями, відрізняються реалістичним сприйняттям всього, що відбувається навколо. В екстремальних умовах проявляють природні якості, що забезпечують стійкість до стресів і достатню врівноваженість поведінки. Вони відчують здатність впоратися з різними труднощами. У спілкуванні орієнтуються на раціональне мислення, емоційно-почуттєва сфера переважає в рідкісних випадках.

Особи, у яких спостерігаються середні показники за факторами «Схильність до почуття провини», «Внутрішня напруженість», прагнуть об'єктивно сприймати те, що відбувається навколо та оточуючих їх людей. Характерною якістю для них є самокритичність.

4.2. Визначення типів акцентуацій характеру рятувальників СПОР МНС Азербайджану

Надалі ми запропонували нашим досліджуваним пройти психодіагностичне обстеження за методикою «Характерологічний опитувальник Г. Шмішека» (див. табл. 4.2.).

Статистично достовірні відмінності з високим рівнем значущості виявлено у застрягаючого ($p = 0,009$), гіпертимного ($p = 0,023$) та емотивного ($p = 0,047$) типів акцентуацій характеру, переважаючих у групі успішних (ефективних) рятувальників (група № 1).

Досліджуваним групи № 1 з застрягаючим типом акцентуації характеру характерна витривалість, висока працездатність, обов'язковість, принциповість, прагнення все робити ретельно, вміння відстояти свою позицію. Така людина досягає високих результатів у вибраній сфері діяльності, має здатність

ефективно працювати в будь-яких умовах. Відрізняється цілеспрямованістю, активністю, високим прагненням до професійних досягнень та кар'єрного зростання. Усі ці якості пов'язані з профілем впевнених людей.

Таблиця 4.2.

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента в групах досліджуваних за методикою «Акцентуації характеру та темпераменту» Г. Шмішека та К. Леонгарда

Середнє			t-критерій рівності середніх	
Типи акцентуацій характеру	Група № 1	Група № 2	T	Рівень значущості (p)
Демонстративний тип	11,24	12,49	1,814	,072
Застраючий тип	10,10	8,26	-2,640	,009
Педантичний тип	10,79	10,36	-,664	,507
Збудливий тип	8,07	8,51	,492	,623
Гіпертимний тип	19,14	17,56	-2,297	,023
Дистимічний тип	7,52	6,93	-,834	,406
Тривожно-боязливий тип	4,07	4,77	,904	,368
Циклотимний тип	14,21	14,51	,399	,690
Афективно-екзальтований тип	15,43	15,25	-,207	,837
Емотивний тип	13,21	14,61	2,003	,047

Досліджувані групи № 1 з гіпертимним типом акцентуації характеру відрізняються енергійністю, комунікабельністю, оптимізмом, винахідливістю в нестандартних, стресових ситуаціях, високою мотивацією досягнення, підприємливістю, розвиненим почуттям гумору. Чудово почуваються у новій обстановці, в умовах ризику, в екстремальних ситуаціях. Таким людям важливо підтвердити свою здатність справлятися з труднощами на шляху досягнення високого результату. Дефіцит матеріальної винагороди за роботу компенсується відчуттям власної значущості, а також необхідністю постійно виявляти винахідливість та здатність до творчості.

Для людей з емотивним типом акцентуації характеру характерна гуманність, співпереживання іншим людям, чуйність та м'якосердечність. Саме завдяки цим якостям рятувальники знають ціну людського життя.

Рятувальникам з емотивний типом акцентуації характеру властиве загострене почуття обов'язку, старанність. Такі особистості дуже впливають на оточуючих. Вони часто стають етичними стандартами професійної діяльності колективу, в якому працюють.

В інших типах акцентуації характеру не було виявлено статистично значущих відмінностей.

Однак слід зауважити, що в групі № 2 відзначалися показники по екзальтованому типу акцентуації характеру, яскравою рисою якого є емоційна лабільність. Ці люди схильні до миттєвих змін настрою, поривчасті, конфліктні. Вищезазначені якості є бар'єром до успішної (ефективної) роботи рятувальника.

Якщо подивитися таблицю 4.3., можна помітити, що у групі № 2 не спостерігається застрягаючого типу акцентуації характеру, що говорить про повну відсутність у досліджуваних цієї групи прагнення домогтися успіху у професійній діяльності.

4.3. Дослідження особистісно-мотиваційного профілю рятувальників СПОР МНС Азербайджану

На наступному етапі дослідження ми запропонували нашим респондентам визначити власний мотиваційний профіль, використовуючи для цього методу В. Мільмана (див. рис. 4.2. та табл. 4.4.).

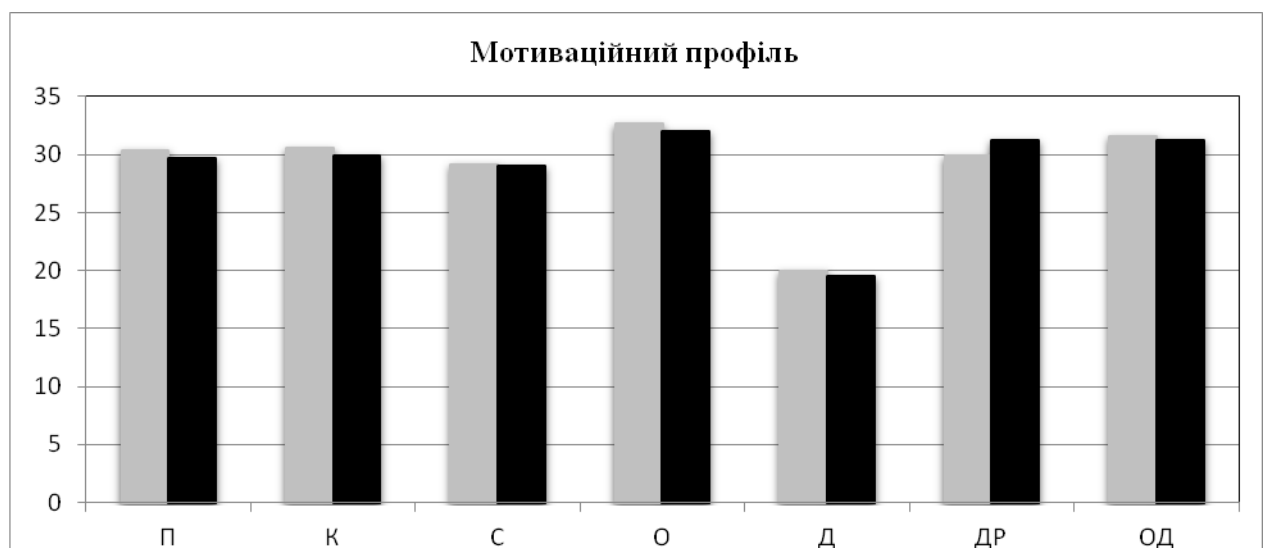
Як свідчать дані таблиці 4.4., статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних не виявлено.

В обох групах досліджуваних спостерігаються високі показники за шкалами: «Суспільна корисність», «Спілкування», «Підтримка життєзабезпечення». І це не випадково, адже усі три вищезазначені шкали мотиваційного профілю («Суспільна корисність», «Спілкування», «Підтримка життєзабезпечення») є значущими у професії рятувальника.

Таблиця 4.3.

Визначення наявності типів акцентуацій характеру в групах досліджуваних за відсотковою більшістю

Типи акцентуації характеру	Група № 1			Група № 2		
	На рівні акцентуації (%)	Середня ступінь вираженості (%)	Властивість не виявлена (%)	На рівні акцентуації (%)	Середня ступінь вираженості (%)	Властивість не виявлена (%)
Демонстративний тип	2	33	64	3	49	48
Застрагуючий тип	2	24	74	-	12	89
Педантичний тип	-	30	70	-	26	74
Збудливий тип	2	12	86	2	15	84
Гіпертимний тип	50	44	6	33	56	12
Дистимічний тип	-	11	89	-	2	98
Тривожно-боязливий тип	-	2	97	-	5	95
Циклотимний тип	12	43	45	18	31	51
Афективно-екзальтований тип	17	32	51	15	34	51
Емотивний тип	6	41	54	7	59	34



Примітка: П – підтримка життєзабезпечення; К – комфорт; С – соціальний статус; О – спілкування; Д – загальна активність; ДР – творча активність; ОД – суспільна корисність.
 - група № 1 - група № 2.

Рис. 4.2. Мотиваційний профіль в групах досліджуваних № 1 та № 2

Таблиця 4.4.

Статистичний аналіз порівняння середніх за t-критерієм Стьюдента в групах досліджуваних за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

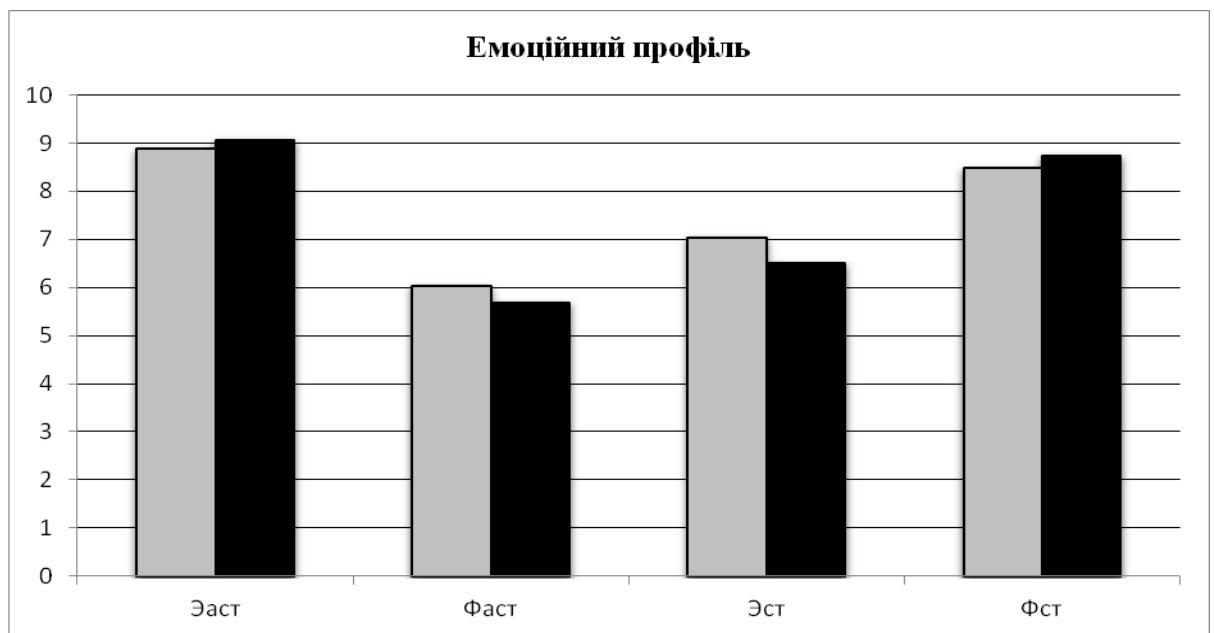
Мотиваційний профіль				
Середнє			t-критерій рівності середніх	
Фактори	Група № 1	Група № 2	T	p
Підтримка життєзабезпечення	30,39	29,67	-0,543	0,588
Комфорт	30,55	29,95	-0,461	0,646
Соціальний статус	29,17	29,03	-0,109	0,913
Спілкування	32,65	31,97	-0,534	0,594
Загальна активність	19,98	19,49	-,0571	0,564
Творча активність	29,88	31,21	1,019	0,310
Суспільна корисність	31,60	31,23	-0,286	0,775
Співжиття ідеальне	46,75	47,44	0,395	0,694
Співжиття реальне	29,52	29,16	-,0297	0,767
Робоча ідеальна	50,73	51,59	0,45	0,653
Робоча реальна	45,31	43,90	-0,646	0,520

Таблиця 4.5.

Співвідношення середніх результатів тестування досліджуваних за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

Емоційний профіль особистості				
Середнє			t-критерій рівності середніх	
Фактори	Група № 1	Група № 2	T	p
Емоційні переживання астенічного типу ($\Xi_{аст}$)	8,89	9,07	0,384	0,701
Емоційні переживання стенічного типу ($\Xi_{ст}$)	7,05	6,52	-0,991	0,323
Фрустрація астенічного типу ($\Phi_{аст}$)	6,05	5,7	-0,747	0,456
Фрустрація стенічного типу ($\Phi_{ст}$)	8,49	8,74	0,571	0,569
Підтримуючі мотиви	90,11	88,66	-0,436	0,664
Розвиваючі мотиви	81,11	81,93	0,269	0,788
Різниця між мотивами	-5,9	-8,7	1,184	0,238

В емоційному профілі, як і в мотиваційному, статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних також виявлено не було (див. табл. 4.5. та рис. 4.3.). Високі показники в обох групах спостерігаються за шкалами «Емоційні переживання астенічного типу» та «Фрустрація стенічного типу». У цьому випадку ми можемо говорити про приналежність досліджуваних обох груп до змішаного стенічного типу (особи, які відносяться до даного типу, характеризуються різноспрямованістю всередині емоційної сфери).



Примітка: Э_{аст} - емоційні переживання астенічного типу; Ф_{аст} - фрустрація астенічного типу; Э_{ст} - емоційні переживання стенічного типу; Ф_{ст} - фрустрація стенічного типу.

■ - група № 1 ■ - група № 2.

Рис. 4.3. Емоційний профіль в групах досліджуваних № 1 та № 2

Для повноти загальної мотиваційної сфери та визначення функціонально-спонукальних тенденцій особистості нами був проведений аналіз показників за мотиваційними підшкалами та визначені додаткові показники (див. табл. 4.6.).

Проведений аналіз виявив статистично значущі високі показники за шкалою «Підтримка життєзабезпечення» (підшкала «Загальножиттєве ідеальне» $p=,014$) та за шкалою «Творча активність» (підшкала «Загальножиттєве ідеальне», $p=,012$).

Таблиця 4.6.

Статистичний аналіз порівняння середніх в двох групах досліджуваних за t-критерієм Стьюдента за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

Фактори		Середнє		t-критерій рівності середніх	
		Група № 1	Група № 2	T	p
Підтримка життєзабезпечення (П)	ЗЖідеал	5,71	6,41	2,479	,014
	ЗЖреал	7,17	6,66	-1,303	,195
	Рідеал	8,02	7,75	-,563	,575
	Рреал	7,45	7,13	-,709	,480
Комфорт (К)	ЗЖідеал	8,36	7,87	-1,178	,241
	ЗЖреал	7,19	6,87	-,731	,466
	Рідеал	7,80	8,00	,556	,579
	Рреал	7,23	6,93	-,628	,531
Соціальний статус (С)	ЗЖідеал	7,61	7,16	-,995	,321
	ЗЖреал	7,94	7,51	-1,014	,312
	Рідеал	8,26	8,64	1,081	,282
	Рреал	7,19	7,10	-,181	,857
Спілкування (О)	ЗЖідеал	7,70	7,38	-,792	,429
	ЗЖреал	7,93	7,23	-1,761	,080
	Рідеал	7,82	7,93	,322	,748
	Рреал	7,56	7,11	-1,004	,317
Загальна активність (Д)	ЗЖідеал	8,76	8,43	-,847	,399
	ЗЖреал	6,01	5,62	-1,242	,216
	Рідеал	7,96	8,15	,437	,663
	Рреал	7,73	7,26	-1,038	,301
Творча активність (ДР)	ЗЖідеал	7,32	8,59	2,548	,012
	ЗЖреал	7,70	7,98	,678	,499
	Рідеал	9,01	9,00	-,030	,976
	Рреал	7,85	7,74	-,231	,818
Суспільна корисність (ОД)	ЗЖідеал	7,39	7,13	-,559	,577
	ЗЖреал	7,93	7,84	-,226	,822
	Рідеал	8,82	9,11	,660	,510
	Рреал	7,45	7,15	-,725	,469

Примітка: ЗЖідеал – загальножиттєве ідеальне; ЗЖреал - загальножиттєве реальне; Рідеал – робоче ідеальне; Рреал – робоче реальне

Розглянемо додаткові показники за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман) в кожній з визначених нами груп досліджуваних (див. для групи № 1: табл. 4.7 – 4.8 та рис. 4.4.; для групи № 2: табл. 4.9 – 4.10 та рис. 4.5.).

Таблиця 4.7.

Тестові показники в групі № 1 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

	Загальножиттєвий		Робочий		Загальний показник
	Ідеальний мотив	Реальний мотив	Ідеальний мотив	Реальний мотив	
Мотивація підтримки життєзабезпечення «П»	5,71	7,17	8,02	7,75	28,65
Мотиви комфорту та безпеки «К»	8,36	7,19	7,80	7,23	30,58
Статусно-престижна мотивація «С»	7,61	7,94	8,26	7,19	31
Мотивація спілкування «О»	7,70	7,93	7,82	7,56	31,01
Мотивація загальної активності «Д»	8,76	6,01	7,96	7,73	30,46
Мотивація творчої активності «ДР»	7,32	7,70	9,01	7,85	31,88
Мотивація принести суспільну користь «ОД»	7,39	7,93	8,82	7,45	31,59
Загальна сума	53,39	51,87	57,69	52,76	215,17

Підсумовуючи отримані дані, ми матимемо в групі досліджуваних № 1 наступні результати:

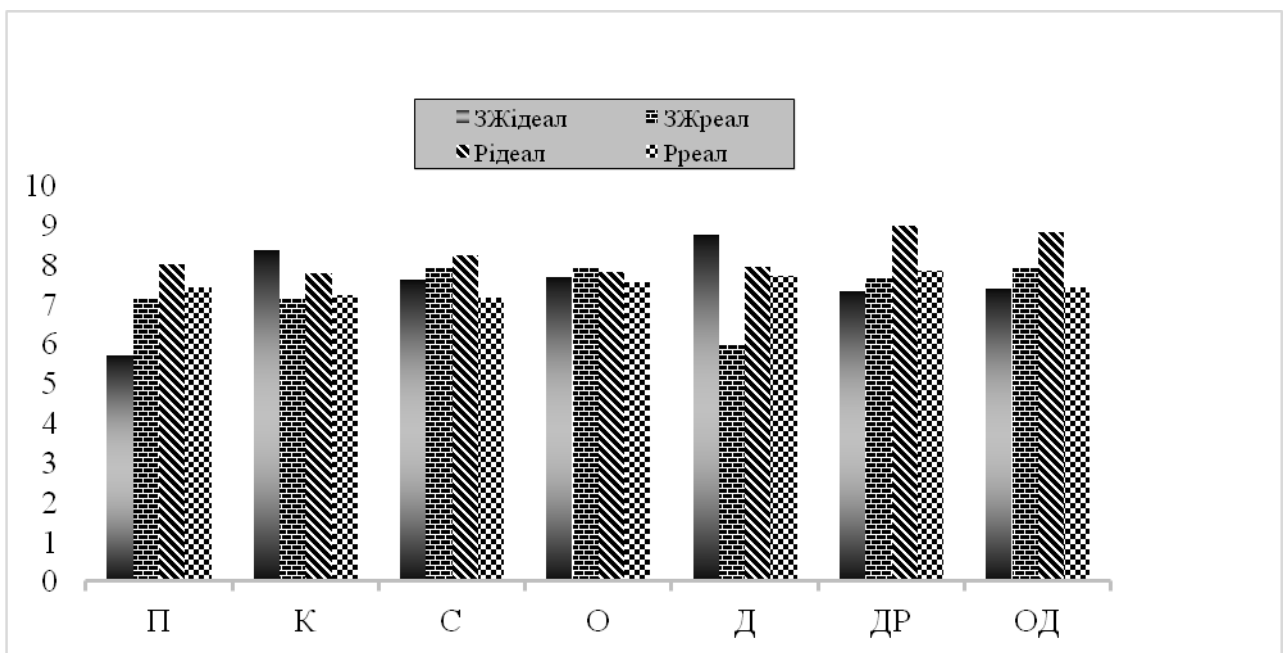
- ✓ Загальна мотивація «П-К-С-О-Д-ДР-ОД» = **215,17**;
- ✓ Загальножиттєва мотивація «ЗЖ» = ЗЖідеал + ЗЖреал = **105,26**;
- ✓ Робоча мотивація «Р» = Рідеал + Преал = **110,45**;

- ✓ Ідеальна мотивація «Мідеал» = ЗЖідеал + Рідеал = **111,08**;
- ✓ Реальна мотивація «Мреал» = ЗЖ реал + Рреал = **104,63**.

Таблиця 4.8.

Додаткові показники в групі № 1 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

	Загальножиттєвий		Робочий		Загальний показник
	Ідеальний мотив	Реальний мотив	Ідеальний мотив	Реальний мотив	
Споживча мотивація «П-К-С»	21,68	22,3	24,08	22,17	90,23
Виробнича мотивація «Д-ДР-ОД»	24,01	21,64	25,79	23,03	94,47



Примітка: П – мотивація підтримки життєзабезпечення; К – мотиви комфорту та безпеки; С – статусно-приваблива мотивація; О – мотивація спілкування; Д – мотивація загальної активності; ДР – мотивація творчої активності; ОД – мотивація принести суспільну користь; ЗЖідеал – загальножиттєве ідеальне; ЗЖреал – загальножиттєве реальне; Рідеал – робоче ідеальне; Рреал – робоче реальне.

Рис. 4.4. Діаграма середніх показників мотивів в групі № 1 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

Крім того, серед досліджуваних групи № 1 виробнича мотивація переважає споживу мотивацію ($94,47 - 90,23 = 4,24$). Робоча спрямованість переважає загальножиттєву.

Загальножиттєва спрямованість особистості свідчить, що такі особи мають спрямованість на задоволення власних потреб. Робоча спрямованість відбиває переважання мотивів, що пов'язані з досягненням колективної (групової) мети. Для осіб переважанням робочої спрямованості характерним є захоплення в оволодінні новими навичками та вміннями, самим процесом діяльності, прагнення пізнання. Такі особи беруть керівництво у свої руки; коли йдеться про вибір форм та методів виконання завдання, – намагаються обґрунтовано довести свою точку зору, яку вважають корисною для успішного та ефективного його виконання. Зазвичай, вони прагнуть співпрацювати з колективом та добиватися найбільшої продуктивності у діяльності своїх підлеглих.

За отриманими даними можна констатувати, що робоча спрямованість у досліджуваних групи № 1 переважає загальножиттєву спрямованість. «Ідеальний» стан мотивів (тобто рівень власного спонукання, устремління в загальножиттєвій та робочій спрямованості) вище, ніж «реальний» стан мотивів (тобто те, наскільки досліджуваний розцінює ці мотиви задоволеними на даний час, а також те, скільки для цього витрачається ним зусилля).

За аналогією групи досліджуваних № 1, нами була розглянута і група досліджуваних № 2 (див. табл. 4.9 – 4.10 та рис. 4.5.).

Підсумовуючи отримані дані, ми матимемо в групі досліджуваних № 1 наступні результати:

- ✓ Загальна мотивація «П-К-С-О-Д-ДР-ОД» = **211,68**;
- ✓ Загальножиттєва мотивація «ЗЖ» = ЗЖідеал + ЗЖреал = **102,68**;
- ✓ Робоча мотивація «Р» = Рідеал + Преал = **109**;
- ✓ Ідеальна мотивація «Мідеал» = ЗЖідеал + Рідеал = **111,55**;
- ✓ Реальна мотивація «Мреал» = ЗЖ реал + Преал = **100,13**.

Таблиця 4.9.

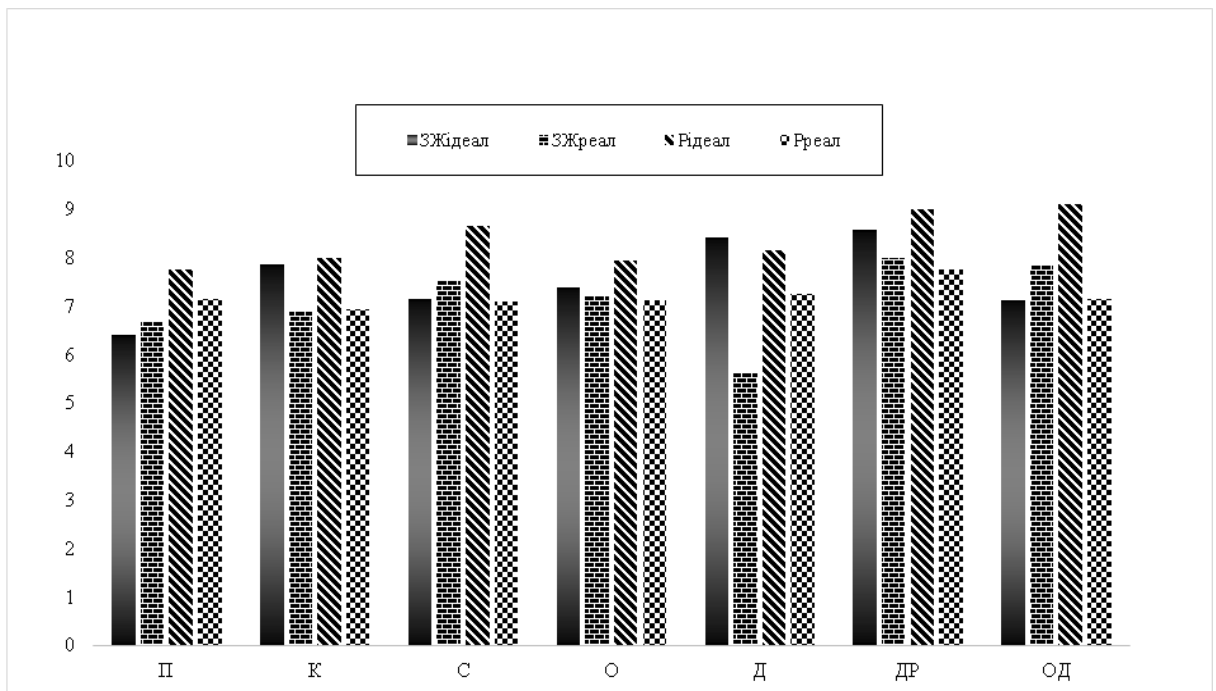
Тестові показники в групі № 2 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

	Загальножиттєвий		Робочий		Загальний показник
	Ідеальний мотив	Реальний мотив	Ідеальний мотив	Реальний мотив	
Мотивація підтримки життєзабезпечення «П»	6,41	6,66	7,75	7,13	27,95
Мотиви комфорту та безпеки «К»	7,87	6,87	8,00	6,93	29,67
Статусно-престижна мотивація «С»	7,16	7,51	8,64	7,10	30,41
Мотивація спілкування «О»	7,38	7,23	7,93	7,11	29,65
Мотивація загальної активності «Д»	8,43	5,62	8,15	7,26	29,46
Мотивація творчої активності «ДР»	8,59	7,98	9,00	7,74	33,31
Мотивація принести суспільну користь «ОД»	7,13	7,84	9,11	7,15	31,23
Загальна сума	52,97	49,71	58,58	50,42	211,68

Таблиця 4.10.

Додаткові показники в групі № 2 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

	Загальножиттєвий		Робочий		Загальний показник
	Ідеальний мотив	Реальний мотив	Ідеальний мотив	Реальний мотив	
Споживча мотивація «П-К-С»	21,44	28,27	24,39	28,27	102, 37
Виробнича мотивація «Д-ДР-ОД»	24,15	21,44	26,26	22,15	94



Примітка: **П** – мотивація підтримки життєзабезпечення; **К** – мотиви комфорту та безпеки; **С** – статусно-приваблива мотивація; **О** – мотивація спілкування; **Д** – мотивація загальної активності; **ДР** – мотивація творчої активності; **ОД** – мотивація принести суспільну користь; **ЗЖідеал** – загальножиттєве ідеальне; **ЗЖреал** – загальножиттєве реальне; **Рідеал** – робоче ідеальне; **Рреал** – робоче реальне.

Рис.4.5. Діаграма середніх показників мотивів в групі № 2 за методикою «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільман)

Порівняння отриманих даних в групі № 1 та групі № 2 дозволяє зробити наступні висновки:

- ✓ загальна мотивація досліджуваних групи № 2 нижче, ніж у досліджуваних групи № 1;
- ✓ саме в групі № 2 споживча мотивація переважає над виробничою мотивацією;
- ✓ ідеальна мотивація в обох групах є майже однаковою;
- ✓ реальна мотивація в групі № 2 нижче ніж в групі № 1.

4.4. Дослідження інтелектуальної лабільності рятувальників СПОР МНС Азербайджану

На наступному етапі ми спробували визначити інтелектуальну лабільність рятувальників СПОР МНС Азербайджану, які увійшли до виділених нами груп дослідження (група № 1 та група № 2)

Нагадаємо, що під інтелектуальною лабільністю сучасна психологічна наука розуміє здатність людини перемикати увагу, швидко переходити від вирішення одних завдань до інших, уникаючи при цьому помилок. Чим лабільність краща, тим вище якість виконання завдання.

Інтелектуальна лабільність допомагає рятувальнику:

- ✓ швидше орієнтуватися у різних завданнях, вміти працювати у багатозадачному режимі;
- ✓ швидше сприймати нову інформацію, швидше навчатися;
- ✓ перемикати увагу на інші професійні завдання без втрати якості їх виконання;
- ✓ швидше та якісніше виконувати складні завдання за призначенням.

У ході проведеного за допомогою методики «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія) дослідження, були отримані дані, які відображені нами у таблицях 4.11. – 4.13.

Як можна побачити з табл. 4.11.-4.13., існують статистично достовірні відмінності ($p = 0,001$) між показниками інтелектуальної лабільності серед рятувальників виділених нами групи № 1 та групи № 2. Так, вміння якісно працювати в режимі багатозадачності, перемикати увагу від одного завдання до іншого без втрати якості їх виконання, вміння довго концентрувати увагу, сприймати нову інформацію та якісно виконувати складні завдання за призначенням, швидко навчатися, вище у досліджуваних групи № 1 порівняно з групою досліджуваних № 2.

Таблиця 4.11.

Відсоткове співвідношення результатів тестування досліджуваних за методикою «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія)

Шкали	Група № 1	Група № 2
Здатність до навчання	17%	8%
Середня лабільність	19%	18%
Низька лабільність, труднощі у перенавчанні	23%	26%
Мало успішні в навчальній діяльності	41%	48%

Таблиця 4.12.

Кількісні значення допущених помилок в групах досліджуваних за методикою «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія)

Кількість допущених помилок	Група № 1	Група № 2
Мінімум	2	3
Максимум	35	37
Середній	12	14

Таблиця 4.13.

Порівняльний аналіз середніх результатів кількості допущених помилок за методикою «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія)

	Група № 1	Група № 2	T	p
Кількість допущених помилок	12,27	16,95	3,385	0,001

4.5. Визначення кореляційних зв'язків показників за методиками «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела, «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека та «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана

За допомогою визначення критичного значення коефіцієнта кореляції Пірсона, нами були встановлені кореляційні зв'язки показників за методиками «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека у рятувальників, які увійшли до групи досліджуваних № 1 (див. рис. 4.6.– 4.9. та табл. 4.14.).

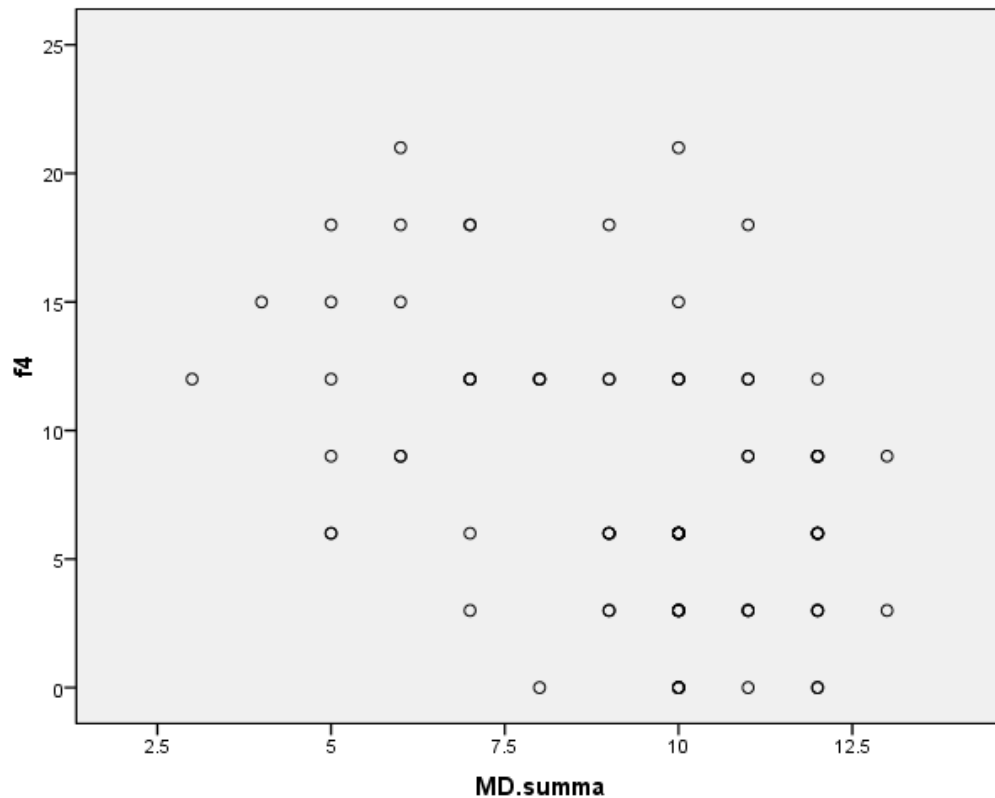


Рис. 4.6. Діаграма розсіювання показників за шкалою «MD» опитувальника Р. Кеттела та «Збудливого типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 1

Таблиця 4.14.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека у досліджуваних групи №1

«16-факторний особистісний опитувальник Кеттела»		Демонстративний тип	Застраючий тип	Педантичний тип	Збудливий тип	Гіпертимний тип	Дистимічний тип	Тривожний тип	Циклотимний тип	Екзальтований тип	Емотивний тип
MD	Коеф.кор Пірсона	,067	-,093	-,209	-,434**	,276*	-,078	-,301**	-,371**	-,272*	-,034
	Знч.(2-сторін)	,546	,405	,058	,000	,012	,486	,006	,001	,013	,762
A	Коеф.кор Пірсона	,283**	,127	-,192	-,277*	,154	-,065	-,021	-,047	,029	,139
	Знч.(2-сторін)	,009	,250	,080	,011	,162	,554	,850	,674	,790	,207
B	Коеф.кор Пірсона	-,210	-,244*	-,145	-,076	-,091	-,210	-,146	-,162	-,233*	-,059
	Знч.(2-сторін)	,055	,025	,189	,491	,410	,055	,186	,141	,059	,591
C	Коеф.кор Пірсона	-,051	-,206	-,330**	-,448**	,141	-,084	-,150	-,325**	-,207	-,059
	Знч.(2-сторін)	,646	,060	,002	,000	,200	,446	,172	,003	,059	,591
E	Коеф.кор Пірсона	-,102	-,054	,010	,270*	,101	-,108	-,075	,122	,048	-,078

	Знч.(2-сторін)	,354	,626	,930	,013	,362	,327	,499	,268	,667	,481
F	Коеф.кор Пірсона	,308**	,028	-,037	-,065	,119	-,180	,123	,106	,038	,014
	Знч.(2-сторін)	,004	,804	,738	,557	,281	,102	,265	,336	,729	,899
G	Коеф.кор Пірсона	-,013	,054	,277*	,021	,290**	,079	,050	,044	-,045	,174
	Знч.(2-сторін)	,904	,624	,011	,847	,007	,474	,650	,692	,688	,114
H	Коеф.кор Пірсона	,127	,052	-,010	-,019	,268*	-,050	-,210	-,013	-,029	,042
	Знч.(2-сторін)	,248	,638	,931	,864	,014	,649	,055	,908	,795	,703
I	Коеф.кор Пірсона	,052	-,121	-,133	-,219*	-,020	-,004	-,148	-,231*	-,101	-,076
	Знч.(2-сторін)	,637	,271	,227	,045	,853	,974	,180	,034	,359	,492
L	Коеф.кор Пірсона	-,077	,038	-,018	,226*	,036	-,151	,118	,137	,140	-,004
	Знч.(2-сторін)	,486	,729	,870	,039	,744	,170	,283	,215	,204	,968
M	Коеф.кор Пірсона	,070	-,215*	,052	,031	-,184	-,110	,070	,267*	,054	,090
	Знч.(2-сторін)	,524	,050	,639	,782	,093	,321	,525	,014	,626	,414
N	Коеф.кор Пірсона	-,248*	-,067	-,041	,038	-,133	-,092	-,077	-,145	-,061	,095
	Знч.(2-сторін)	,023	,547	,711	,730	,227	,403	,487	,189	,581	,390

	сторін)										
O	Коеф.кор Пірсона	,128	,414**	,338**	,300**	-,042	,279*	,289**	,377**	,412**	,232*
	Знч.(2- сторін)	,248	,000	,002	,006	,707	,010	,008	,000	,000	,034
Q ₁	Коеф.кор Пірсона	,240*	-,009	,385**	,067	,222*	,040	,034	,211	,124	,270*
	Знч.(2- сторін)	,028	,934	,000	,547	,043	,721	,760	,054	,261	,013
Q ₂	Коеф.кор Пірсона	-,089	-,058	,058	,175	-,025	-,045	-,062	-,059	-,052	-,045
	Знч.(2- сторін)	,422	,599	,599	,111	,819	,682	,574	,596	,638	,686
Q ₃	Коеф.кор Пірсона	,002	-,185	,028	,060	,096	-,104	-,109	,080	-,034	,006
	Знч.(2- сторін)	,982	,092	,803	,585	,384	,346	,322	,471	,756	,956
Q ₄	Коеф.кор Пірсона	-,073	,302**	,240*	,180	-,030	,144	,181	,315**	-,129	,025
	Знч.(2- сторін)	,511	,005	,028	,101	,786	,192	,098	,003	,241	,824

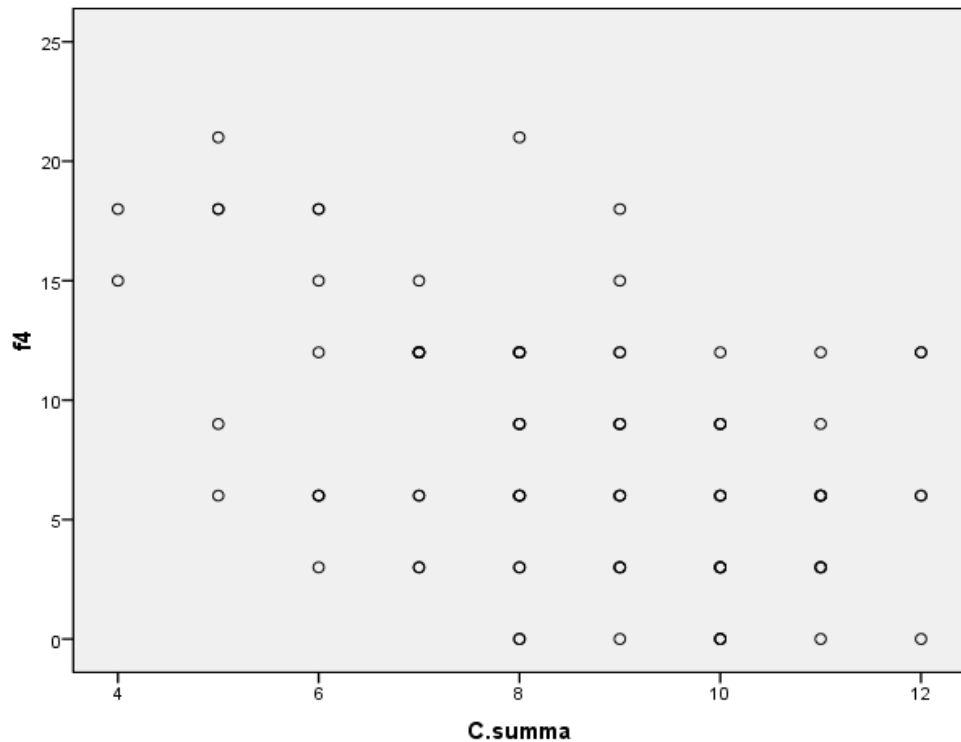


Рис. 4.7. Діаграма розсіювання показників за шкалою «С» опитувальника Р. Кетелла та «Збудливого типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 1

Результати проведеного кореляційного аналізу в групі досліджуваних № 1 показали, що існує статистично значуща зворотна кореляція між фактором «MD: Неадекватно висока самооцінка - низька самооцінка» (методика Р. Кетелла) і збудливим та циклотимним типами акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека), що говорить про те, що чим вищі показники за збудливим або циклотимним типами акцентуації характеру, тим нижчим буде рівень самооцінки фахівця.

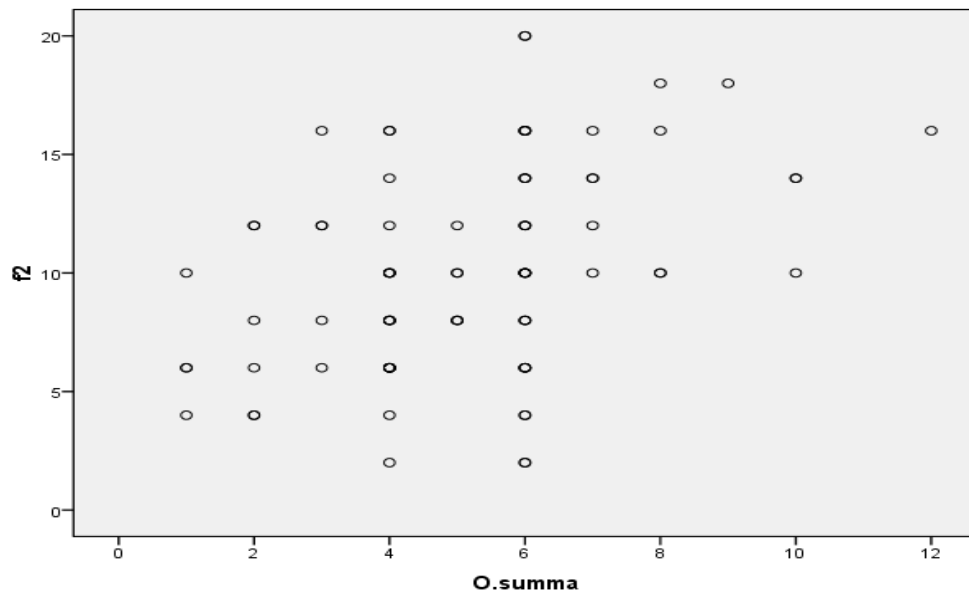


Рис. 4.8. Діаграма розсіювання показників за шкалою «О» опитувальника Р. Кетелла та «Застрягаючого типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 1

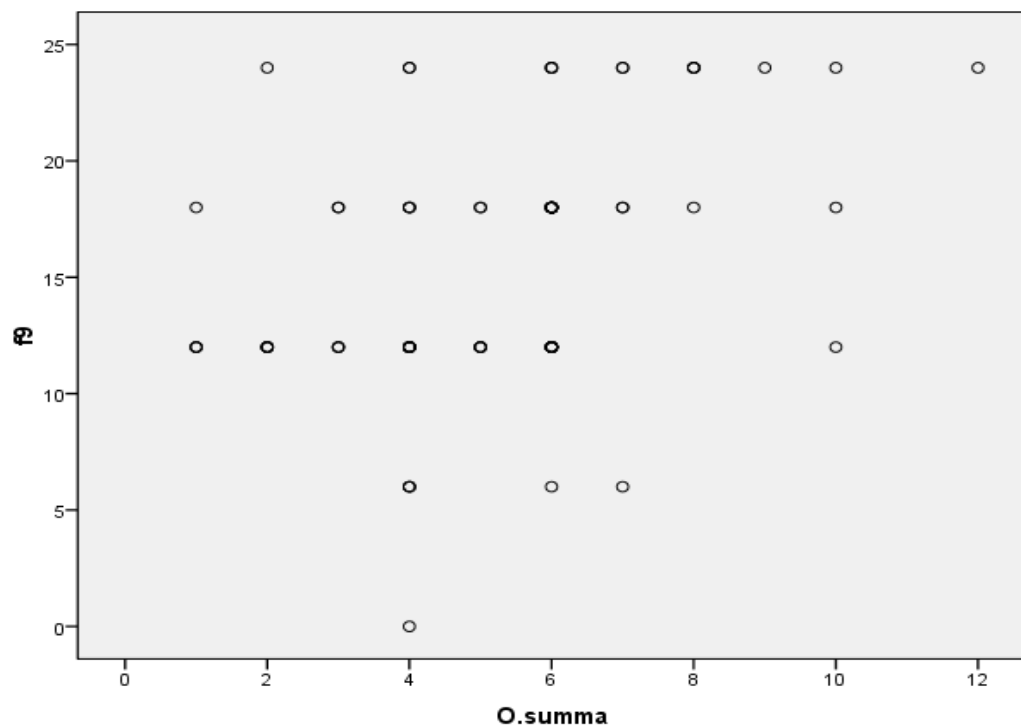


Рис. 4.9. Діаграма розсіювання показників за шкалою «О» опитувальника Р. Кетелла та «Екзальтованого типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 1

Також ми відзначаємо негативний зв'язок між фактором «С: Емоційна стабільність – емоційна нестійкість» (методика Р. Кетелла) та збудливим,

циклотимним, а також педантичним типами акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека). У зв'язку з вищезазначеним, ми можемо констатувати, що:

- ✓ рятувальникам зі збудливим типом акцентуації буде характерна недостатня керованість, ослаблення контролю, підвищена імпульсивність;
- ✓ рятувальникам з циклотимним типом акцентуації будуть властиві часті періодичні зміни настрою, залежність від зовнішніх подій;
- ✓ рятувальники з педантичним типом акцентуації дуже сильно реагуватимуть на будь-який прояв порушення порядку, будуть схильні до частих самоперевірок та сумнівів.

Відзначаємо статистично значущий прямий зв'язок між фактором «О: Схильність до почуття провини - Спокійна самовпевненість» (методика Р. Кетелла) із застрягаючим, циклотимним, екзальтованим та педантичним типами акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека).

Крім того, ми спостерігаємо і статистично значущий прямий зв'язок між фактором «Q4: Внутрішня напруженість-Внутрішня розслабленість» (методика Р. Кетелла) та застрягаючим і циклотимним типами акцентуації характеру. У зв'язку з вищезазначеним, ми можемо констатувати, що:

- ✓ рятувальники із застрягаючим типом акцентуації довго переживатимуть сильні почуття, будуть схильні до самокритики;
- ✓ рятувальникам з циклотимним типом акцентуації властива періодична зміна загального фону настрою та активності;
- ✓ рятувальники з екзальтованим типом акцентуації прив'язані до друзів та близьких, альтруїстичні, вміють співчувати, виявляють яскравість і щирість почуттів. Можуть бути панікерами, схильні до миттєвих настроїв, рвучкі, легко переходять від стану захоплення до стану печалі, мають лабільність психіки.

Спостерігається також статистично значущий прямий кореляційний зв'язок між фактором «Q1: Радикалізм – Консерватизм» (методика Р. Кетелла) і педантичним типом акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека): чим сильніше виражена акцентуація даного типу, тим вищий рівень радикалізму у

рятувальника. Особи, яким властивий радикалізм, схильні приймати рішення лише після повної всебічної оцінки обставин. Ця характеристика є також важливою рисою і у педантичного типу.

Надалі нами були встановлені кореляційні зв'язки показників за методиками «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека у рятувальників, які увійшли до групи досліджуваних № 2 (див. рис. 4.10.– 4.13. та табл. 4.15.).

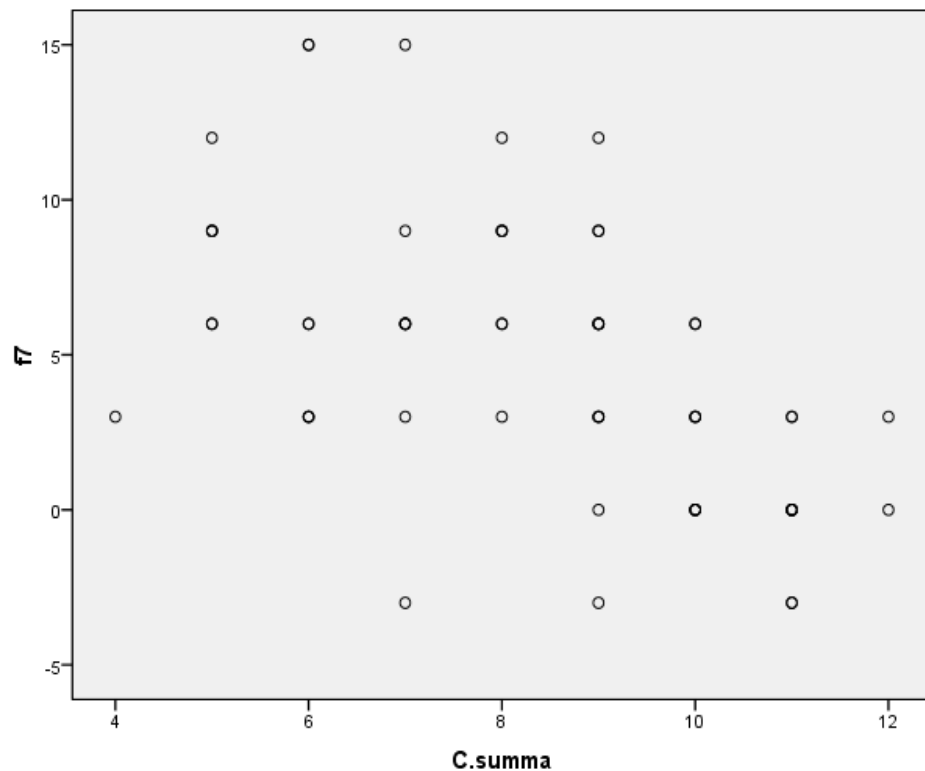


Рис. 4.10. Діаграма розсіювання показників за шкалою «С» опитувальника Р. Кеттелла та «Тривожного типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 2

Таблиця 4.15.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека у досліджуваних групи № 2

«16-факторний особистісний опитувальник Кеттела»		Демонстративний тип	Застрагаючий тип	Педантичний тип	Збудливий тип	Гіпертимний тип	Дистимічний тип	Тривожний тип	Циклотимний тип	Екзальтований тип	Емотивний тип
MD	Коеф. кор. Пірсона	,105	-,064	-,138	-,272*	,073	-,088	-,192	-,120	-,136	-,214
	Знч. (2-сторін)	,422	,623	,287	,034	,575	,502	,138	,356	,295	,098
A	Коеф. кор. Пірсона	,168	-,067	,127	-,170	,145	,044	-,140	-,060	,264*	,074
	Знч. (2-сторін)	,195	,607	,329	,190	,266	,734	,283	,648	,040	,569
B	Коеф. кор. Пірсона	-,024	,030	-,089	-,083	,005	-,122	,084	-,145	,050	-,022
	Знч. (2-сторін)	,851	,816	,495	,522	,969	,351	,521	,264	,699	,868
C	Коеф. кор. Пірсона	,216	-,293*	-,112	-,421**	,150	-,064	-,541**	-,282*	-,096	-,102
	Знч. (2-сторін)	,094	,022	,388	,001	,250	,625	,000	,028	,463	,432
E	Коеф. кор. Пірсона	,121	,175	,056	,045	,214	,106	-,072	-,102	,172	,126
	Знч. (2-сторін)	,351	,178	,667	,731	,098	,416	,579	,433	,186	,334
F	Коеф. кор. Пірсона	,357**	-,208	,108	-,035	,415**	-,250	-,242	-,105	-,098	,009
	Знч. (2-сторін)	,005	,108	,409	,788	,001	,052	,060	,422	,454	,947
G	Коеф. кор. Пірсона	,154	,134	,219	,092	-,007	,158	,063	,018	,077	,053
	Знч. (2-сторін)	,236	,302	,090	,481	,957	,223	,629	,890	,554	,685
H	Коеф. кор. Пірсона	,455**	-,015	-,152	-,285*	,497**	-,098	-,456**	-,024	-,055	-,080
	Знч. (2-сторін)	,000	,909	,241	,026	,000	,454	,000	,857	,673	,541
I	Коеф. кор. Пірсона	,076	,082	-,251	-,013	,098	,031	,011	,055	-,070	,234
	Знч. (2-сторін)	,561	,529	,051	,924	,452	,812	,931	,674	,593	,070
L	Коеф. кор. Пірсона	,144	,235	-,013	,351**	-,066	-,261*	,192	,236	-,153	-,207
	Знч. (2-сторін)	,269	,068	,921	,006	,611	,042	,137	,067	,238	,110
M	Коеф. кор. Пірсона	-,451**	,043	,089	,289*	-,218	,219	,239	,163	,107	,171

	Знч.(2-сторін)	,000	,741	,495	,024	,092	,090	,064	,209	,412	,187
N	Коеф.кор.Пірсона	-,116	,030	,015	-,053	-,369**	,083	-,084	-,179	-,100	-,264*
	Знч.(2-сторін)	,375	,821	,906	,688	,003	,525	,519	,168	,443	,040
O	Коеф.кор.Пірсона	-,476**	,138	,106	,390**	-,273*	,183	,343**	,170	-,004	,184
	Знч.(2-сторін)	,000	,290	,417	,002	,033	,159	,007	,189	,976	,157
Q ₁	Коеф.кор.Пірсона	,240*	-,009	,385**	,067	,222*	,040	,034	,211	,124	,270*
	Знч.(2-сторін)	,028	,934	,000	,547	,043	,721	,760	,054	,261	,013
Q ₂	Коеф.кор.Пірсона	-,089	-,058	,058	,175	-,025	-,045	-,062	-,059	-,052	-,045
	Знч.(2-сторін)	,422	,599	,599	,111	,819	,682	,574	,596	,638	,686
Q ₃	Коеф.кор.Пірсона	,002	-,185	,028	,060	,096	-,104	-,109	,080	-,034	,006
	Знч.(2-сторін)	,982	,092	,803	,585	,384	,346	,322	,471	,756	,956
Q ₄	Коеф.кор.Пірсона	-,073	,302**	,240*	,180	-,030	,144	,181	,315**	-,129	,025
	Знч.(2-сторін)	,511	,005	,028	,101	,786	,192	,098	,003	,241	,824

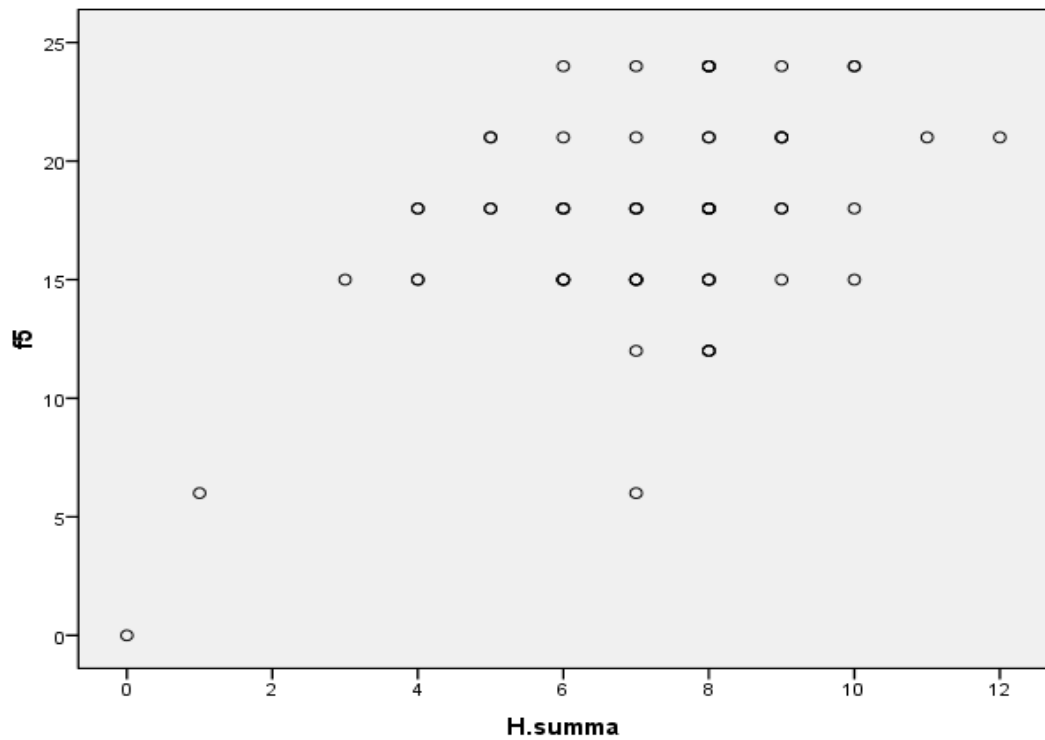


Рис. 4.11. Діаграма розсіювання показників за шкалою «Н» опитувальника Р. Кетелла та «Гіпертимного типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 2

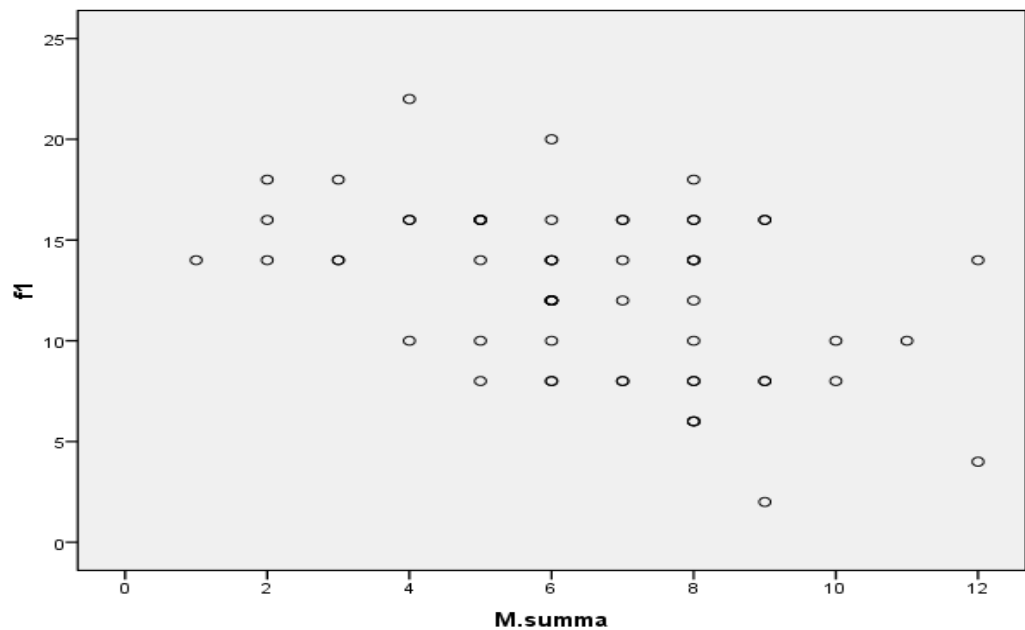


Рис. 4.12. Діаграма розсіювання показників за шкалою «М» опитувальника Р. Кетелла та «Тривожного типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 2

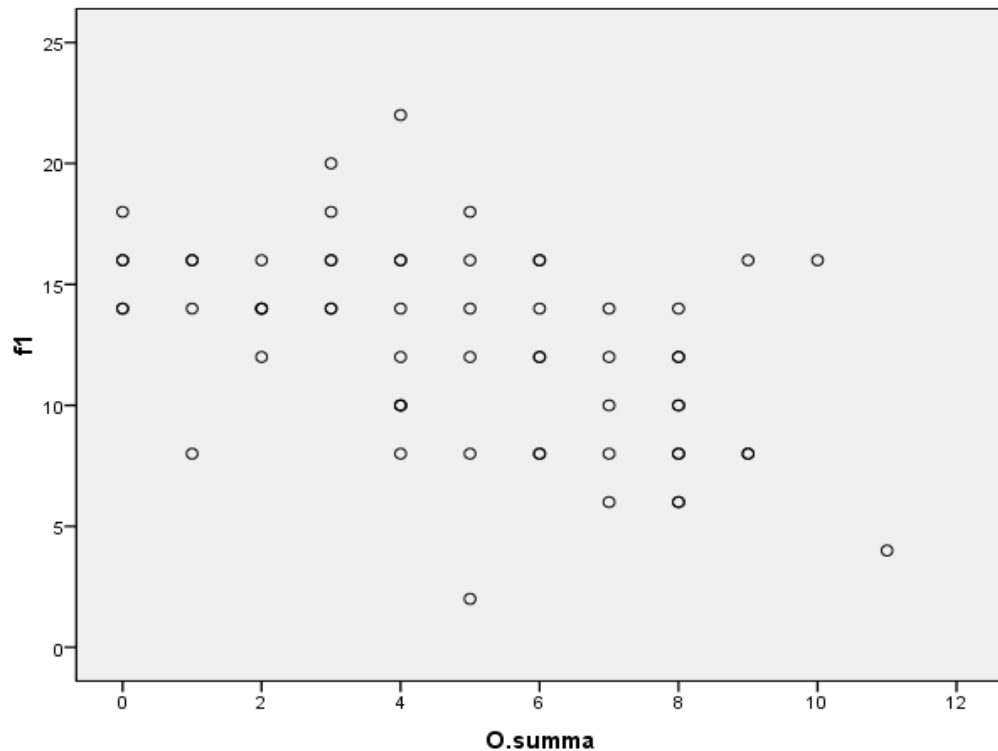


Рис. 4.13. Діаграма розсіювання показників за шкалою «О» опитувальника Р. Кетелла та «Тривожного типу» за Характерологічним опитувальником К. Леонгарда - Г. Шмішека в групі № 2

Аналізуючи отримані результати (див. табл. 4.15), відмітимо, що ми можемо спостерігати прямий статистичний кореляційний зв'язок між демонстративним типом акцентуації характеру (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека) та шкалою «Н: сміливість – сором'язливість» (методика Р. Кетелла).

Зворотній кореляційний зв'язок спостерігається між демонстративним типом акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека) та шкалами «М: мрійливість - практичність» та «О: схильність до почуття провини – спокійна самовпевненість» (методика Р. Кетелла).

Також виділяється статистично сильна зворотна залежність між тривожним типом акцентуації (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека) та шкалою «С: емоційна стабільність - емоційна нестійкість» (методика Р. Кетелла). Таким чином, рятувальнику з тривожним типом акцентуації

характеру характерна боязкість, невпевненість у собі, низька контактність, що поєднується з низьким рівнем емоційної стабільності.

Крім того, нами виявлено прямий кореляційний зв'язок між гіпертимним типом акцентуації характеру (методика К. Леонгарда - Г. Шмішека) та показниками шкали «F: безтурботність – стурбованість» (методика Р. Кетелла). Рятувальники з гіпертимним типом акцентуації характеру спонтанно відхилятимуться від початкової теми, недостатньо серйозно ставитимуться до виконання своїх обов'язків, важко підкорятимуться.

Наступник кроком нашого дослідження стало проведення кореляційного аналізу показників за методиками «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека.

Аналіз даних, наведених у таблиці 4.16. показав існування статистично значущого кореляційного зв'язку між застрягаючим, педантичним та дистимічним типами акцентуації характеру та рівнем фрустраційних переживань астенічного типу. Рятувальники з даними типами акцентуації відрізняються чутливістю до образ і прикростей, небагатослівністю та мовчазністю, що підтверджує схильність їх до фрустраційних переживань астенічного типу.

Крім того, статистично значущий негативний кореляційний зв'язок відзначено між рівнем тривожного типу акцентуації характеру та рівнем емоційного переживання астенічного типу (див. табл. 4.16.).

Виявлено середній статистичний зв'язок в групі досліджуваних № 2 між демонстративним типом акцентуації характеру та шкалами «О: Спілкування» ($r=,342$), «Д: Загальна активність» ($r=,356$), «ДР: Творча активність» ($r=,377$), «ОД: Суспільна користь» ($r=,353$), «ЗЖідеал.: загальножиттєве ідеальне» ($r=,386$), «Рідеал.: робоче ідеальне» ($r=,360$). Іншими словами, - зі збільшенням виразності демонстративного типу збільшуються показники за вищезазначеними мотивами (див. табл. 4.17.).

Таблиця 4.16.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека у досліджуваних групи № 1

		ЗЖідеал	Рреал.	Эаст.	Эст.	Фаст	Фст
Застрягаючий тип	Коеф.кор. Пірсона	,103	,020	-,160	,154	,449**	-,187
	Знч.(2-сторін)	,349	,857	,146	,161	,000	,088
Педантичний тип	Коеф.кор. Пірсона	,284**	,090	-,066	,124	,461**	-,019
	Знч.(2-сторін)	,545	,170	,212	,873	,475	,201
Дистимічний тип	Коеф.кор. Пірсона	,138	,022	-,216*	,097	,439**	-,192
	Знч.(2-сторін)	,211	,846	,049	,381	,000	,081
Тривожний тип	Коеф.кор. Пірсона	-,043	-,073	-,325**	,029	,383**	-,143
	Знч.(2-сторін)	,699	,510	,003	,794	,000	,195
Екзальтований тип	Коеф.кор. Пірсона	,169	,168	,106	,110	,327**	,112
	Знч.(2-сторін)	,125	,127	,336	,321	,002	,312
Емотивний тип	Коеф.кор. Пірсона	,335**	,126	-,056	,239*	,361**	,034
	Знч.(2-сторін)	,002	,253	,612	,029	,001	,756

Примітка: **ЗЖідеал.** - загальножиттєве ідеальне; **Рреал** – робоче реальне; **Эаст.** - емоційні переживання астеничного типу; **Эст.** - емоційні переживання стеничного типу; **Фаст.** - фрустрація астеничного типу; **Фст.** - фрустрація стеничного типу.

Таблиця 4.17.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда-Г. Шмішека у досліджуваних групи № 2

		О	Д	ДР	ОД	ЗЖідеал.	Рідеал.
Демонстративний тип	Коеф. кореляц Пірсона	,342**	,356**	,377**	,353**	,386**	,360**
	Знч.(2-сторін)	,007	,005	,003	,005	,002	,004

Наступник кроком нашого дослідження стало проведення кореляційного аналізу показників за методиками «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «16-ти факторного особистісного опитувальника» Р. Кеттела (див. результати в групі № 1 – табл. 4.18; в групі № 2 – табл. 4.19).

Таблиця 4.18.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела у досліджуваних групи № 1

	Шкала F	Шкала N
Підтримка життєзабезпечення		.359** ,001
Комфорт		.334** ,002
Загальна активність	.304** ,005	

Таблиця 4.19.

Кореляційні зв'язки показників між шкалами методик «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «16-ти факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела у досліджуваних групи № 2

	Шкала А	Шкала С	Шкала Н
Підтримка життєзабезпечення	.398** ,001	,173 ,183	,245 ,057
Комфорт	.350** ,006	,187 ,149	,201 ,120
Соціальний статус	.442** ,000	,323* ,011	.355** ,005
Спілкування	,469 ,000	.340** ,007	,327* ,010
Загальна активність	.365** ,004	,206 ,111	,283* ,027
Творча активність	.390** ,002	,243 ,060	,323* ,011
Суспільна корисність	.468** ,000	,276* ,031	,333** ,009
Загальножиттєва ідеальна	.489** ,000	,284* ,026	.368** ,004
Загальножиттєва реальна	.501** ,001	.381** ,002	,329** ,010

Ґрунтуючись на даних, наведених в табл. 4.18. та табл. 4.19., можемо зробити висновок, що в цілому, як в групі № 1 так і в групі № 2, у рятувальників переважають загальножиттєві мотиви, що є значущою цінністю для фахівців, котрі працюють в підрозділах Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

Ґрунтуючись на результатах, відображених у розділі IV, ми можемо побудувати та запропонувати усереднену модель успішного (ефективного) рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику, яка стане основою для здійснення психологічного прогнозу професійної придатності кандидатів на службу в підрозділі СПОР МНС Азербайджанської Республіки.

Формула усередненої моделі успішного (ефективного) рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки включає наступні особистісні, емоційно-вольові, мотиваційні, комунікативні, а також когнітивні якості: вибірковість у спілкуванні, інтроверсію, гуманність, емпатію, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість та оперативність мислення, раціональну схильність до розумного та виправданого професійного ризику, емоційну стабільність, рухливість.

Висновки за розділом

1. Основними компонентами прогностичної моделі професійної придатності рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки є: (а) усереднений «портрет» сучасного працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки; (б) тип акцентуації характеру особистості рятувальника; (в) особистісно-мотиваційний профіль рятувальника та (г) інтелектуальна лабільність рятувальника.

2. При проведенні професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в підрозділі СПОР МНС Азербайджанської Республіки рекомендується використовувати наступну батарею психодіагностичних методик: «16-

факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла», «Характерологічний опитувальник Г. Шмішека», «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія).

Кореляційні зв'язки показників за даними психодіагностичними методиками дозволяють констатувати, що:

(а) серед ефективних (успішних) рятувальників спостерігатиметься:

✓ зворотній зв'язок між самооцінкою, збудливим та циклотимним типами акцентуації (іншими словами, - чим вище показники за збудливим або циклотимним типом акцентуації, тим нижче рівень самооцінки рятувальника);

✓ зворотній зв'язок між емоційною нестійкістю та збудливим, циклотимним і педантичним типами акцентуації;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між застрягаючим та циклотимним типом акцентуації та схильністю до почуття провини і внутрішнього напруження;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між шкалою радикалізму та педантичним типом акцентуації. Особи, яким властивий радикалізм, схильні приймати рішення лише після повної всебічної оцінки обставин. Дана характеристика є особливо важливою рисою педантичного типу, зважаючи на наявність у нього перфекціонізму, сумлінності, жорсткого дотримання заздалегідь наміченого плану та орієнтованості на якість роботи;

✓ статистично значуща пряма кореляція між застрягаючим, педантичним і дистимічним типами акцентуації та рівнем фрустраційних переживань астенічного типу;

✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації і рівнем емоційного переживання астенічного типу;

✓ статистично значуща пряма кореляція між шкалами «Підтримка життєзабезпечення» та «Простота». Люди, які мають високі показники за шкалою N («Витонченість-Простота»), мають розважливі, практичні особистісні якості, через що спостерігається також пряма залежність і між показниками «Підтримка життєзабезпечення» та «Комфорт».

(б) у не ефективних (не успішних) рятувальників існуватиме:

- ✓ статистично значущий прямий зв'язок між демонстративним типом акцентуації (якому характерна легкість у контактах з іншими, прагнення до лідерства) і шкалою сміливості та безпечності;
- ✓ зворотній зв'язок між демонстративним типом акцентуації та показниками шкал мрійливості і схильності до почуття провини. Відзначено, що однією з особливостей демонстративного типу є схильність до фантазування, неадекватна самооцінка та схильність до брехні;
- ✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації та емоційною стабільністю.
- ✓ помірний статистичний зв'язок між шкалами «Демонстративний тип особистості» та шкалами «Спілкування» ($r = ,342$), «Загальна активність» ($r = ,356$), «Творча активність» ($r = ,377$). Зі збільшенням вираженості демонстративного типу збільшуються і показники за даними шкалами;
- ✓ статистично значущий прямий зв'язок між шкалою «Відкритість» та наступними шкалами мотиваційної структури особистості: «Співжиття ідеальне» ($r = ,501$), «Співжиття реальне» ($r = ,489$), «Суспільна корисність» ($r = ,468$) та «Спілкування» ($r = ,468$).

Слід зауважити, що в цілому, в обох групах досліджуваних переважають загальножиттєві мотиви, що є значущою цінністю для осіб, які вибирають професію рятувальника.

3. Професійну придатність кандидата на службу до підрозділу Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки треба, перш за все, визначати за наступними показниками: вибірковість у спілкуванні, інтроверсія, гуманність, емпатія, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість і оперативність мислення, раціональне мислення, схильність до розумного і виправданого професійного ризику, емоційна стабільність та рухливість.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо прогнозування професійної придатності рятувальників Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки.

1. Професійна придатність рятувальника СПОР МНС Азербайджану є властивістю системи «людина-професія», в якій виявляються властивості людини, що набуваються нею у зв'язку з реалізацією себе у професійній діяльності, та властивостями професійної діяльності, що відтворюють в її змісті, засобах та умовах структурні і функціональні особливості організму та психіки людини.

Сутність категорії «професійна придатність рятувальника СПОР МНС Азербайджану» полягає в тому, що у ній відтворюється: (а) вибір професії, що найбільше відповідає схильностям та здібностям конкретної людини; (б) задоволення інтересу до професії і задоволеність процесом та результатами праці за конкретною спеціальністю в межах підрозділу СПОР МНС Азербайджану; (в) міра оцінки ефективності, надійності, безпеки виконання професійних функцій рятувальника СПОР МНС Азербайджану, індивідуальна міра результативності професійної діяльності; (г) виявлення соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самореалізації, самоудосконалення у професійній діяльності; (д) розвиток «Я-концепції», зародження та становлення образу «Я-професіонал» та прагнення суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала.

2. Професійна придатність рятувальника СПОР МНС Азербайджану повинна розглядатися: (а) як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до діяльності у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану; (б) як сукупність наявних сформованих професійних знань, навичок, умінь, а також психологічних, фізіологічних та інших якостей та властивостей, що забезпечують ефективне виконання завдань

за призначенням. З цих позицій професійна придатність зумовлюється сукупністю вихідних (з точки зору включення у діяльність) особливостей людини, а також формується, розвивається на етапах освітньо-професійного шляху в процесі навчання у закладі вищої освіти з особливими умовами навчання та подальшій професійній діяльності. Істотну роль в цьому процесі відіграють психологічні особливості людини, і зокрема, структурно-динамічні властивості особистості.

3. З професійною придатністю пов'язані два взаємодіючих процеси, що змістовно істотно відрізняються: (а) процес визначення придатності майбутнього рятувальника, її оцінки, контролю та експертизи; (б) процес формування професійної придатності на різних етапах професійного шляху (професійної підготовки, адаптації, виконання завдань за призначенням тощо).

Визначення професійної придатності особистості майбутнього рятувальника СПОР МНС Азербайджану вимагає застосування діагностичних методик, що виявляють психічні та психофізіологічні особливості особистості, а також її здібності, мотиви, спрямованість, рівень домагань тощо.

4. Професійна придатність має складну структуру, що включає психологічний, біологічний та фізіологічний компоненти.

У психологічному компоненті професійної придатності провідна роль належить професійній мотивації та професійним здібностям рятувальників СПОР МНС Азербайджану. Від цих складових залежить якість навчання та подальша професійна діяльність, відповідність чи невідповідність майбутнього рятувальника вимогам професії.

До психологічного компоненту професійної придатності також відносяться: моральні якості особистості; ставлення до професійної діяльності у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану, інтереси та схильності до рятувальної справи; загальні здібності; навички, уміння, знання та досвід.

Фізіологічний компонент професійної придатності включає: здатність до саморегуляції особистості як суб'єкта діяльності; спеціальні здібності до яких

входять індивідуально-психологічні особливості особистості, що забезпечують успіх у професії при оптимальних нервово-психічних затратах.

Біологічний компонент професійної придатності відтворює стан фізичного, психічного та психологічного здоров'я.

5. Виділяються два типи професійної придатності: абсолютна (до спеціальностей такого типу, де потрібні спеціальні здібності) і відносна (до спеціальностей, оволодіння якими доступно практично для будь-якої здорової людини). Оцінюючи профпридатність, у професійному відборі іноді орієнтуються насамперед на пошук осіб з високим рівнем розвитку психологічних якостей, найбільш важливих для досягнення успіху в навчанні і виконанні професійної діяльності. Часом більш ефективним є інший підхід, коли намагаються головним чином виявити й усунути осіб з низькими показниками щодо професійно-важливих якостей. При реалізації цього підходу мінімально припустимі показники тестів можуть бути чітко визначені вимогами професії.

Якщо спеціальність у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану потребує жорстких вимог до психологічних особливостей особистості, до властивостей її нервової системи, то це вимагає від людини абсолютної професійної придатності (наприклад, - піротехнік, або водолаз).

Якщо певною спеціальністю може оволодіти будь хто, то такі спеціальності належать до групи з відносною професійною придатністю.

Якщо до групи спеціальностей з відносною професійною придатністю можуть підійти більшість людей, то група спеціальностей з абсолютною професійною придатністю потребує обов'язкового проведення професійно-психологічного відбору з метою чіткого визначення придатності або непридатності особистості до діяльності за конкретною спеціальністю у складі підрозділу СПОР МНС Азербайджану.

6. Основна складова посад за спеціальностями, які входять до штатної структури Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки, є рятувальники, але для виконання конкретних тактичних завдань

рятувальних операцій особливого ризику та з урахуванням матеріально-технічного забезпечення додатково введені посади водолаза, десантника, охоронця, кінолога, сапера (піротехніка), хіміка (дегазаторщика) та парашутиста.

Психологічний аналіз вищезазначених спеціальностей проводився з урахуванням: змісту праці; вимог до знань та вмінь спеціаліста; визначенні стрес-факторів його професійної діяльності; вимог професії до особистісних здібностей та якостей фахівця; медичних обмежень та професійних захворювань.

При проведенні психологічного аналізу професійної діяльності конкретного спеціаліста СПОР МНС Азербайджанської Республіки враховувалися наступні положення: (а) оцінка чинників, що впливають на психіку спеціаліста, включеного у професійну діяльність; (б) психологічні труднощі у вирішенні конкретних професійних завдань; (в) оцінка психічної стійкості фахівця до впливу психотравмуючих чинників; (г) прогнозування рівня психічної напруженості у ході виконання професійних завдань, а також необхідної психологічної допомоги; (д) розробка пропозицій з використання в ході занять різноманітних прийомів, способів і засобів психологічної підготовки; (ж) вироблення загальних рекомендацій з питань психологічної роботи.

7. Основними компонентами прогностичної моделі професійної придатності рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки є: (а) усереднений «портрет» сучасного працівника підрозділу СПОР МНС Азербайджанської Республіки; (б) тип акцентуації характеру особистості рятувальника; (в) особистісно-мотиваційний профіль рятувальника та (г) інтелектуальна лабільність рятувальника.

При проведенні професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в підрозділи СПОР МНС Азербайджанської Республіки рекомендується використовувати наступну батарею психодіагностичних методик: «16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла», «Характерологічний

опитувальник Г. Шмішека», «Діагностика мотиваційної структури особистості» В. Мільмана та «Інтелектуальна лабільність» (А. Лурія).

Кореляційні зв'язки показників за даними психодіагностичними методиками дозволяють констатувати, що:

(а) серед ефективних (успішних) рятувальників спостерігатиметься:

✓ зворотній зв'язок між самооцінкою, збудливим та циклотимним типами акцентуації (іншими словами, - чим вище показники за збудливим або циклотимним типом акцентуації, тим нижче рівень самооцінки рятувальника);

✓ зворотній зв'язок між емоційною нестійкістю та збудливим, циклотимним і педантичним типами акцентуації;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між застрягаючим та циклотимним типом акцентуації та схильністю до почуття провини і внутрішнього напруження;

✓ статистично значимий прямий зв'язок між шкалою радикалізму та педантичним типом акцентуації. Особи, яким властивий радикалізм, схильні приймати рішення лише після повної всебічної оцінки обставин. Дана характеристика є особливо важливою рисою педантичного типу, зважаючи на наявність у нього перфекціонізму, сумлінності, жорсткого дотримання заздалегідь наміченого плану та орієнтованості на якість роботи;

✓ статистично значуща пряма кореляція між застрягаючим, педантичним і дистимічним типами акцентуації та рівнем фрустраційних переживань астенічного типу;

✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації і рівнем емоційного переживання астенічного типу;

✓ статистично значуща пряма кореляція між шкалами «Підтримка життєзабезпечення» та «Простота». Люди, які мають високі показники за шкалою N («Витонченість-Простота»), мають розважливі, практичні особистісні якості, через що спостерігається також пряма залежність і між показниками «Підтримка життєзабезпечення» та «Комфорт».

(б) у не ефективних (не успішних) рятувальників існуватиме:

- ✓ статистично значущий прямий зв'язок між демонстративним типом акцентуації (якому характерна легкість у контактах з іншими, прагнення до лідерства) і шкалою сміливості та безпечності;
- ✓ зворотній зв'язок між демонстративним типом акцентуації та показниками шкал мрійливості і схильності до почуття провини. Відзначено, що однією з особливостей демонстративного типу є схильність до фантазування, неадекватна самооцінка та схильність до брехні;
- ✓ зворотній зв'язок між тривожним типом акцентуації та емоційною стабільністю.
- ✓ помірний статистичний зв'язок між шкалами «Демонстративний тип особистості» та шкалами «Спілкування», «Загальна активність», «Творча активність». Зі збільшенням вираженості демонстративного типу збільшуються і показники за даними шкалами;
- ✓ статистично значущий прямий зв'язок між шкалою «Відкритість» та наступними шкалами мотиваційної структури особистості: «Співжиття ідеальне», «Співжиття реальне», «Суспільна корисність» та «Спілкування».

В цілому, у працівників СПОР МНС Азербайджану переважають загальножиттєві мотиви, що є значущою цінністю для осіб, які вибирають професію рятувальника.

8. Професійну придатність рятувальника Служби Порятунку Особливого Ризику МНС Азербайджанської Республіки треба, перш за все, визначати за наступним показниками: вибірковість у спілкуванні, інтроверсія, гуманність, емпатія, цілеспрямованість, самовпевненість, загострене почуття обов'язку, старанність, суспільні мотиви, гнучкість і оперативність мислення, раціональне мислення, схильність до розумного і виправданого професійного ризику, емоційна стабільність та рухливість.

Перспектива подальших досліджень. Відкритим залишається питання оцінки професійної успішності (ефективності) конкретних спеціалістів СПОР МНС Азербайджану перед виконанням ними складних професійних завдань за призначенням.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Назар Ю. О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність» / Ю.О. Назар // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2012. Вип. 2(1). С. 461-469. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2\(1\)_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_56).
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
3. Farmer D. «Flow» and Mihaly Csikszentmihalyi, 1999. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://austega.com/gifted/16-gifted/articles/24-flow-and-mihaly-csikszentmihalyi.html>
4. Холл К.С. Теории личности / К. Холл, Г. Линдсей. М.: Эксмо-Пресс, 2000. 592 с.
5. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура; пер. з англ. под ред. Н.Н. Чубарь. СПб.: Евразия, 2000. 320 с.
6. Захарова А.В. Психология формирования самооценки. Минск: НИО, 1993. 100 с.
7. Ткачук І.І. Теоретичні засади дослідження проблеми успіху особистості в діяльності // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. Вип. 15, книга 1. Кам'янець- Подільський: Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2011. С. 139–147.
8. Душков Б.А. Энциклопедический словарь: психология труда, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. М.: Акад. Проект: Фонд «Мир», 2005. 846 с.
9. Штепа О. Феномен особистісної зрілості // Соціальна психологія. 2005. № 1 (9). С. 62–77.
10. Кузьмина Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. СПб., Коломна, Рязань, 2008. 76 с.

11. Лигинчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности М.: МИЭМП, 2010. 325 с.
12. Pluchino A. The Peter Principle Revisited: A Computational Study /A. Pluchino. – Catania, 2009. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://arxiv.org/pdf/0907.0455v3.pdf>
13. Kruger J. Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments / J. Kruger, D. Dunning // Journal of Personality and Social Psychology. 1999. № 77(6) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gagne.homedns.org/~tgagne/contrib/unskilled.html>
14. Гуменюк Г.В. Професійна успішність, ефективність праці та професійне здоров'є: шлях психологічного пошуку //Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: [Текст] : Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Вінниця, 22 листопада 2019 р.) : матеріали і тези доповідей / за заг. ред. проф. О.В. Бацилевої. Вінниця. 2019. С. 73-77.
15. Кузьменко М.Д. Психологічна діагностика професійної придатності кандидатів на військову службу за контрактом у повітряні сили Збройних Сил України дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Кузьменко Максим Дмитрович – Харків., 2013. 208 с.
16. Приходько И.И. Оценка и прогнозирование эффективности профессионального психологического отбора курсантов различных специальностей высшего военного учебного заведения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Приходько Игорь Иванович – Харьков., 2000. 204 с.
17. Гостеева Т.В. Психологічні особливості довгострокового прогнозу успішності професійної діяльності працівників ОВС: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Гостеева Тетяна Володимирівна – Харків, 2011. 230 с.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Ин-т практической психологии», 1996. 400 с.

19. Маркова А.К. Психология профессионала М.: Международ. Гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
20. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: монографія / Асоцький В.В., Лебедева С.Ю., Тімченко О.В., Христенко В.Є., Лебедев Д.В. Х : НУЦУЗУ, 2015. 188 с.
21. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: монографія / Кришталь М.А., Садковий В.П., Снісаренко А.Г., Тімченко О.В. Х. – Черкаси: видавець Ю. Чабаненко, 2011. 230 с.
22. Бодров В.А. Работоспособность человека-оператора и пути ее повышения // Психологический журнал. 1987. Т. 8, № 3. С. 107-117.
23. Попов А.К. Работоспособность человека // Психологический журнал. 1985. Т. 6, № 1. С. 3-12.
24. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія / за заг. ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченка; НУЦЗУ. Х.: ФОП Мезіна В.В., 2017. 512 с.
25. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психологічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Хмельницький, 2004. 32 с.
26. Макаренко Н.В. Основы профессионального психофизиологического отбора. [Макаренко Н.В., Пухов Б.А., Кольченко Н.В. и др.]. К. : Наукова думка, 1987. С.16-21.
27. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов К. : Сент-Жак, 1996. С. 5.
28. Методи психодіагностики в системі профвідбору : методичний посібник [ред. В.В. Синявський]. К. : ДЦЗ, 2007. С.46-47.

29. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. К.: Ніка-Центр, 2002. С.5-11.
30. Шадриков В.Д. Способности, одаренность, талант. М. : Наука, 1991. С. 13.
31. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. К.: Ніка-Центр, 2003. С.37, 125-135.
32. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М. : Московский университет, 1988. С. 54-60, 145.
33. Климов Е. А. Как выбирать профессию: книга для учащихся старших классов средней школы. М. : Просвещение, 1990. С. 67-69.
34. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов [2-е изд.]. М.: Per Se, 2006. С.22.
35. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. М. : Институт психологии РАН, 2006. С.106, 351.
36. Оніщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України: автореф. дис... канд. психол. наук: спеціальність 19.00.06 – «Юридична психологія». Х., 2006. 19 с.
37. Шпильрейн И. Профессиональный отбор. М. : Экономическая жизнь, 1925. С. 7.
38. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. М. : Медицина, 1970. С. 137-141.
39. Мюнстенберг Г. Основы психотехники. Части I-II. СПб. : Санкт-Петербург: Алетейя, 1996. 342 с.
40. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия. / Е.М. Борисова, Г.П. Логинова. М. : Знание, 1991. С. 21.
41. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис.... доктора психол. наук: спеціальність 19.00.06 –

«Юридична психологія». Харків: Національний ун-т внутрішніх справ МВС України, 2003. 35 с.

42. Лефтеров В.О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ ; [монографія] / В.О. Лефтеров, О.В. Тимченко. Донецьк : ДІВС МВС України, 2002. С.10.

43. Лебедева С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України ; [монографія] / С. Ю Лебедева., О. В. Тімченко. Х. : ХНАДУ, 2005. 326 с.

44. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис... канд. психол. наук : спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків., 2007. 192 с.

45. Лебедев Д.В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2008. 293 с.

46. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. М. : Бахрам-М, 2005. С.13.

47. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: Навч посібник для студентів гуманіт факультетів ВНЗ. Луцьк: Ред. вид. від. Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. 180 с.

48. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ : вивчення та корекція. / Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. Х. : Університет внутрішніх справ, 1999. 98 с.

49. Прогностика: Терминология. Основные положения. М.: Наука, 1990. 312 с.

50. Рабочая книга по прогнозированию. М.: Мысль, 1982. 430 с.

51. Рыбников В.Ю. (ред.). Психодиагностические методики оценки профессионально важных качеств личного состава ВМФ: Учебное пособие. Л.: Воениздат, 1991. С. 132–135.
52. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля: Дис... д. психол. н.: 05.26.02. СПб: СПбГУ, 2000. 440 с.
53. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля. СПб.: Спб УниВД, 2000. 20 с.
54. Рыбников В.Ю., Завалишин Д.А. Автоматизированная система «Оперативный контроль состояния». СПб.: НИЦЯБП, 1991. 51 с.
55. Рыбников В.Ю., Никифоров А.М., Вавилов В.М., Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля. СПб.: Спб УниВД, 2001. С. 67.
56. Психодиагностика личности. М.: МГУ, 1987. 104 с.
57. Работа с кадрами: Психологический аспект. М.: Экономика, 1990. 168 с.
58. Бандурка О.М., Венедіктов В.С., Тімченко О.В., Христенко В.Є. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу ОВС. Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2005. 371 с.
59. Галімов Ю.А. Психологічне прогнозування надійності діяльності офіцерів оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України: Дис... канд. психол. н.: спеціальність 19.00.09. – «Психологія діяльності в особливих умовах». Хмельницький: Національна академія Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького, 2004. 147 с.
60. Кремень В.Г., Костицький М.В., Максименко С.Д., Сафін О.Д. Психологія професійної діяльності офіцера: Підручник. Хмельницький: Вид-во АПВУ, 1999. 464 с.

61. Болг Б., Хуань Дж. Многомерные статистические методы для эргономики. М.: Статистика, 1979. 317 с.
62. Сарычев С.В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности: Автореф. дис... канд. психол н.: 19.00.03. М.: Ин-т психологии РАН, 1993. 28 с.
63. Тимченко А.В. Проблема психологической готовности военного специалиста к экстремному действию в состоянии эмоционального стресса: Дис... канд. психол. н.: специальность 19.00.01 – «Общая психология, история психологии». Харьков: Университет внутренних дел МВД Украины, 1995. 141 с.
64. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. К.: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
65. Бодров В.А. Прогнозирование эмоциональной устойчивости операторов с помощью моделей стресс-ситуаций // Военно-медицинский журнал, 1973. № 1. С. 47–50.
66. Бодров В.А. Психофизиологические проблемы профессиональной надежности человека-оператора // Психологические проблемы профессиональной деятельности. М.: Наука, 1991. С. 111–121.
67. Вавилов М.В. Оперативный психологический контроль и прогноз надежности деятельности специалистов экстремального профиля: Дисс... канд. психол. н.: 05.26.02. М.: Московский государственный социальный университет, 2003. 166 с.
68. Бобнева М.И. К проблеме надежности человека // О закономерных и случайных отказах в работе оператора. Л.: ЛГУ, 1964. С. 12–14.
69. Бовин Б.Г., Мягких Н.И. Сафронов А.Д. (ред.) Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. М.: НИЦ проблем медицинского обеспечения, 1997. 342 с.

70. Бодров В.А. Медико-психологические вопросы профессиональной надежности летного состава // Военно-медицинский журнал, 1984. № 4. С. 45–47.
71. Бухарин А.Н., Рыбников В.Ю., Глико Л.И. ЭЭГ в оценке профессиональной пригодности корабельных специалистов // Тезисы докладов на 1-й научно-практической конференции врачей психофизиологов ВМФ. Л.: Воениздат, 1990. С. 71–75.
72. Боченков А.Л. и др. Методология и принципы комплексной психологической оценки профессиональной пригодности военных специалистов // Военно-медицинский журнал. 1994. № 11. С. 41–46.
73. Ануфрієв М.І., Ірхін Ю.Б., Курко М.Н., Нещерет Т.В. та ін Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): Довідник. К.: МВС України; КІВС, 2003. 80 с.
74. Венцлав С.В. и др. Применение математических методов в задачах профессионального отбора и распределения кадров. Л.: МО СССР, 1987. 140 с.
75. Дружинин В.Н. Ситуационный подход к психологической диагностике способностей // Психологический журнал, 1991. Т. 12. № 2. С.94–105.
76. Кудрин И.Д., Решетников М.М. Современное состояние и проблемы профотбора военнослужащих // Военно-медицинский журнал, 1986. № 12. С. 40-44.
77. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984. 250 с.
78. Основи загальної психології / За ред. академіка АПН України, професора Максименка С.Д. К.: НПЦ Перспектива, 1998. 256 с.
79. Пухов В.А. Основы профессионального психофизиологического отбора военных специалистов. М.: Воениздат, 1981. 428 с.

80. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М.: Просвещение, 1986. 253 с.
81. Мерлин В.С. Проблемы интегрального исследования индивидуальности человека // Психологический журнал. 1980. Т. 1. №1. С. 58–71.
82. Никифоров Г.С. (ред.). Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: СПбГУ, 1991. 152 с.
83. Петров В.П., Машков В.Н. Психологический анализ деятельности военных специалистов // Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов. М.: Воениздат, 1988. С. 88–115.
84. Василенко С.В. Психологічне забезпечення діяльності операторів радіолокаційних станцій в особливих умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2007. 18 с.
85. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 22 с.
86. Поляков І.О. Професіографічний аналіз діяльності рятувальників державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби пошуку і рятування туристів МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 23 с.
87. Снісаренко А.Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 29 с.
88. Рядинська Є.М. Професіографічний аналіз діяльності фахівців державної воєнізованої гірничорятувальної служби України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 21 с.
89. Мордюшенко С.М. Професіографічний аналіз діяльності кінологів-рятувальників МНС : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 21 с.

90. Серeda Ю.І. Професіографічний аналіз діяльності працівників служби психологічного забезпечення Державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 23 с.
91. Пархоменко О.О. Професіографічний аналіз діяльності військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з охорони атомних електростанцій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 23 с.
92. Бут В.П. Формування професійно важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2008. 16 с.
93. Черняк А.І. Організаційно-психологічні умови прогнозування професійної придатності військовослужбовців-контрактників за оцінкою їх інтелектуальних здібностей : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2005. 17 с.
94. Приходько Ю.О. Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 22 с.
95. Склярів С.О. Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2010. 17 с.
96. Іщенко І.А. Психологічне забезпечення професійної придатності футбольних арбітрів до діяльності в особливих : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2012. 20 с.
97. Радько О.В. Психологічні особливості ефективної професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації державної служби охорони при МВС : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 21 с.

98. Кабанцева А.В. Психодіагностика надійності професійної діяльності водіїв пасажирського автотранспорту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 22 с.
99. Кучерява Т.О. Психологічні особливості надійності членів танкового екіпажу Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2021. 23 с.
100. Психодиагностика личности. М.: МГУ, 1987. 104 с.
101. Психодиагностические методы. Л.: ЛГУ, 1976. 248 с.
102. Глушко А.Н. Основные этапы подбора и адаптации психологических методик в целях профессионального психологического отбора. М.: ЦВМУ, 1991. 119 с.
103. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 20 с.
104. Заболотний С.М. Психодіагностика як засіб професійного відбору персоналу Державної прикордонної служби України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2011. 19 с.
105. Щербина І.Є. Прогнозування психологічної сумісності фахівців первинного тактичного пожежно-рятувального підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2018. 25 с.
106. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
107. Автоматизированная система коллективной оценки личности. Л.: ЛД ПП, 1990. 35 с.
108. Анастаси А. Психологическое тестирование. М.: Педагогика, 1982. Т.1,2. 318 с.
109. Schmidt F.L., Hunter I.E., Lirry V.W. Statistical power in criterion-related validit studies // J. of Applied psychology. 1976. 61. P. 473–485.

110. Schmidt F.L., Hunter J.E. Development of a general solution to the problem of the validity generalisation // J. of Applied Psychology. 1977. 62. P. 529–540.
111. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 23 с.
112. Приходько І.І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності (на прикладі військовослужбовців внутрішніх військ МВС України) : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2014. 40 с.
113. Оніщенко Н.В. Теорія і практика екстреної психологічної допомоги постраждалим у надзвичайних ситуаціях : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 42 с.
114. Потапчук Н.Д. Психологія чуток в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2019. 40 с.
115. Сірко Р.І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2019. 40 с.
116. Ширококов Ю.М. Психологія військового полону : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2020. 40 с.
117. Миронець С.М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій : автореф. дис. ... д-р. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2020. 41 с.
118. Шапарь В.Б., Тимченко А.В., Швыдченко В.Н. Рабочая книга практического психолога. М.: АСТ, 2005. 672 с.
119. Приходько І. І., Мацегора Я. В., Колесніченко О. С. та ін. Експресопитувальник «Деадаптивність»: розроблення, апробація, психометричні показники. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : психологія. 2017. Вип. 3. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2017_3_8

120. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України: монографія / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін. Х. : Акад. ВВ МВС України, 2012. 297 с.
121. Діагностика психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності в екстремальних умовах : метод. реком. / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І. В. Воробйова та ін. Х. : НА НГУ, 2017. 56 с.
122. Діагностика психологічної готовності до ризику у військовослужбовців Національної гвардії України : метод. реком. / О.С. Колесніченко, І.І. Приходько, Я.В. Мацегора та ін. Х. : НА НГУ, 2017. 41 с.
123. Діагностика дезадаптивності у військовослужбовців Національної гвардії України : метод. реком. / Я.В. Мацегора О.С. Колесніченко, І.І. Приходько та ін. Х. : НА НГУ, 2017. 57 с.
124. Діагностика психологічної безпеки особистості фахівця екстремального виду діяльності: посібник / І.І. Приходько. Х. : НА НГУ, 2017. 76 с.
125. Визначення травматичності бойового досвіду та психологічна діагностика стійкості військовослужбовців Національної гвардії України до травматизації бойовим досвідом : метод. реком. / О.С. Колесніченко. Х. : НА НГУ, 2017. 63 с.
126. Маришук В.Л. Психологические основы формирования профессионально-значимых качеств: Дис... д-ра психол. н.: 19.00.01. Л.: ЛГУ, 1982. 418 с.
127. Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда оператора. М.: Наука, 1974. С. 14.
128. Зильберман П.Б. Эмоциональная устойчивость оператора: Автореф. дисс... канд. психол. н.: 19.00.01. К., 1970. 21 с.

129. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: Навчальний посібник / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна / За заг. ред. Корольчука М.С. К.: «ІНКОС», 2002. 272 с.
130. Сальвенди Г. Человеческий фактор // Профессиональный отбор операторов. М.: Мир, 1991. С. 237–292.
131. Анастаси А. Психологическое тестирование. М.: Педагогика, 1982. Т.1,2. 318 с.
132. Психологія екстремальної діяльності : навч. посіб. / За заг. ред. проф. І. І. Приходька. Х. : НА НГУ, 2016. 571 с.
133. Екстремальна та кризова психологія: термінологічний словник / За заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Х. : ХНАДУ, НУЦЗУ, 2010. 291 с.
134. Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції: монографія / К.О. Кравченко, О.В. Тімченко, Ю.М. Ширококов. Х. : НУЦЗУ, ФОП Мезіна В. В., 2017. 186 с.
135. Анастаси А. Психологическое тестирование: в 2 т. Т. 2. М.: Педагогика, 1982. С. 182.
136. Аннелиз Ф. Корнер. Теоретическое исследование пределов возможностей проективных методик // Проективная психология. М., 2000. 258с.
137. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика. Спб.: Питер, 2002. 352с.
138. Тестовые батареи США (психологические тесты). М.: Наука, 1974. 260 с.
139. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 20 с.
140. Сегеда О.О. Психологічні особливості формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2004. 20 с.

141. Собченко О.М. Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2006. 20 с.
142. Васильчук І.І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України : автореф. дис.... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 20 с.
143. Товма М.І. Психологічні умови формування професійних якостей майбутніх командирів спеціальних підрозділів у процесі професіоналізації (на прикладі підрозділів з охорони дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав) : автореф. дис.... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2010. 19 с.
144. Фомич М.В. Розвиток професійно важливих якостей фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Київ, 2012. 16 с.
145. Лисюк С.Г. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців до екстремальних ситуацій професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2011. 18 с.
146. Хворост М.Ю. Розвиток психологічної стійкості керівників рятувальних підрозділів в умовах професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2012. 20 с.
147. Побідаш А.Ю. Психологічні особливості життєвої стійкості моряків – жертв піратського полону : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2012. 21 с.
148. Боснюк В.Ф. Інтелектуально-емоційний компонент у структурі копінг-поведінки рятувальника : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2012. 20с.
149. Синишина В.М. Особливості формування психологічної стійкості рятувальників державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2014. 16 с.

150. Косолапов О.М. Психологічна корекція професійних страхів у працівників рятувальних підрозділів державної служби України з надзвичайних ситуацій : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 20 с.
151. Шаріпова Д.С. Особливості психологічної ригідності в системі емоційних переживань професійних спортсменів з кульової стрільби : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 26 с.
152. Юр'єва Н.В. Мотиваційні ресурси стресостійкості військовослужбовців підрозділів національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2015. 23 с.
153. Неурова А.Б. Психологічні особливості емоційної стійкості рятувальників : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Харків, 2016. 19 с.
154. Грицина О.М. Розвиток психологічної стійкості у керівників органів охорони державного кордону України : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2018. 20 с.
155. Єрмоменко Д.Ю. Особливості відновлення психологічної стійкості прикордонників після бойових зіткнень : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2018. 20 с.
156. Гуревич К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика //Режим доступу : <https://psy.wikireading.ru/6276>
157. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология //Режим доступу : <http://sdo.mgaps.ru/books/KP1/M11/file/1.pdf>
158. Дружинин В.Н. Психология. // Режим доступу : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/drugin/07.php
159. Кулагин Б.В. «Основы профессиональной психодиагностики» // Режим доступу : <https://studfiles.net/preview/3860138/page:10/>
160. Бодров В.А. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельный поход //Режим доступу : <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/11/09/1214793997/0025.pdf>

161. Марищук В.Л. Критерии профессиональной пригодности в отборе //Режим доступа : <http://psychologylib.ru/books/item/f00/s00/z0000038/st020.shtml>
162. Файловый архив студентов. Толочек В.А. //Режим доступа : <https://studfiles.net/preview/6043379/page:5/>
163. Управление персоналом Словарь-справочник //Режим доступа : <https://psyfactor.org/personal/personal15-09.htm>
164. Большая психологическая энциклопедия //Режим доступа : <https://psychology.academic.ru/3839/>
165. Психологический словарь //Режим доступа : <https://dic.academic.ru/dic.nsf/psihologic/1435>
166. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. Учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Бодрова. М.: ПЕРСЭ, 2003 768 с. //Режим доступа : <https://edusteps.com.ua/blog/414-professionalnaya-prigodnost-lichnosti.html>
167. Указ Президента Азербайджанської Республіки від 05.02.2008 р. № 709 «Azərbaycan Respublikasının Fövqəladə Hallar Nazirliyinin Xüsusi Riskli Xilasetmə Xidməti haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə» //Режим доступа : <http://www.e-qanun.az/framework/16493> (дата звернення 07.12.2018).

ДОДАТКИ

Додаток А.

UĞURLU PROFESSIONAL FƏALIYYƏTI ÜÇÜN ZƏRURI OLAN ŞƏXSİ- PSIOXOLOJİ VƏ PROFESSSIONAL KEYFIYYƏTLƏRİN MÜƏYYƏN EDİLMƏSİ ÜÇÜN Anket 1

Hörmətli həmkar! Sizə təqdim olunan Anketdən fəaliyyətləri xüsusi risk şəraitində həyata keçən əməkdaşlara aid olan və fikrinizcə uğurlu sayıla bilən şəxsi keyfiyyətlərinin ən azı 10-u seçməyinizi xahiş edirik.

№	Şəxsi keyfiyyətlər	Qeyd
1.	Analitik düşüncə, vəziyyəti təhlil etmək, məntiqi qanunauyğunluqlar qurmaq, qısa müddətdə şəraitə uyğun müstəqil, operativ, düzgün qərarlar qəbul etmək, qeyri-standart texniki həll yolları tapmaq (problemin alternativ həlli yollarını tapmaq)	
2.	Yüksək dərəcədə adaptasiya (şəraitə uyğunlaşmaq) qabiliyyəti. Yeni, naməlum mühitə (şərtlərə) tez uyğunlaşmaq bacarığı	
3.	Stressə davamlılıq. Soyuqqanlılıq, ekstremal şəraitlərdə qorxuya qalib gəlmək bacarığı	
4.	Yüksək emosional-iradi davamlılıq; məqsədə çatmaqda əzmkarlıq; cəsarət, qətiyyətlilik	
5.	Yüksək səviyyədə özünə hakim olmaq bacarığı, müvazinətli olmaq	
6.	Yaxşı fiziki hazırlıq, fiziki və psixoloji dözümlülük. Ekstremal hallarda, zaman qıtlığı və güclü xarici qıcıqlandırıcıların təsiri altında uzun müddət işləyə bilmək bacarığı, fiziki imkanların tükəndiyi anda belə çətinlikləri aradan qaldıra bilmək bacarığı	
7.	Həyəcanlılıq səviyyəsinin aşağı olması	
8.	Məntiqli və əsaslı şəkildə riskə meyillilik	
9.	Öz gücünə və bacarıqlarına inam	
10.	Çeviklik, cəldlik, əl və ayaq hərəkətlərinin yaxşı koordinasiyası, mürəkkəb hərəkətləri sürətlə yerinə yetirə bilmək bacarığı	
11.	Hərəkətlərində dəqiq və ehtiyatlı olmaq, impulsiv hərəkətlərdən qaçınmaq	
12.	Peşəkar müşahidəçilik qabiliyyəti	
13.	Səbirli olmaq, uzun müddət ərzində monoton işi icra edə bilmək bacarığı; başlanılan işi sona çatdırmaq	
14.	Duyğu üzvlərinin ətrafdakı dəyişikliklərə qarşı tez uyğunlaşa bilməsi (görmə, eşitmə, toxunma hissi, məsafə, sürət)	
15.	Diqqəti yüksək səviyyədə cəmləşdirmək, paylamaq, bir obyektə digərinə keçirmək qabiliyyəti; ətrafda baş verən cüzi dəyişiklikləri belə fərq etmək bacarığı. Qorxu və ya gözlənilməz yan qıcıqların təsiri altında diqqəti zəiflətməmək bacarığı	
16.	İntellektuallıq. Problemə bir neçə yöndən baxa bilmək qabiliyyəti; problemə aid əsas məntiqi əlaqələrin mahiyyətini dərk etmək, çoxlu miqdarda məlumat arasından ən vacib elementləri seçmək, ziddiyyətli məlumatlardan nəticə çıxara bilmək, yetərli olmayan məlumatlara əsasən belə düzgün qərar verə bilmək qabiliyyəti	

17.	Operativ məlumatları sürətli toplamaq və uzun müddət yaddaşda saxlamaq bacarığı	
18	Ayıqlıq. Mövcud vəziyyətə qarşı həssaslıq göstərmək, potensial təhlükəni hiss etmək qabiliyyəti	
19.	İyrənmək hissinin olmaması	
20.	Özünə inam, situativ liderliyə hazır olmaq; zərurət yarandığı təqdirdə məsuliyyəti öz üzərinə götürə bilmək, müstəqil və qətiyyətli hərəkət etmək bacarığı	
21	Əməliyyat zamanı verilən əmrləri sözsüz yerinə yetirmək, "tək rəhbərlik" prinsipinə ciddi riayət etmək	
22.	Yüksək səviyyədə məsuliyyətlik. Verilən tapşırıq üçün şəxsən məsuliyyət daşımaq	
23.	Daxili intizam və təşkilatçılıq	
24.	Qəbul edilmiş qərar və hərəkətlər üçün məsuliyyəti öz üzərinə götürmək	
25.	Yüksək vəzifə borcu; mənəvi düşüncə və davranışın yüksək səviyyədə olması	
26	Öz işinə tənqidi münasibət	
27.	Qanunvericilik normalarına və qaydalarına qarşı dəqiqlik göstərmək	
28.	Ümumi təşkilatçılıq bacarıqları	
29.	İşdə şəxsi nümunə olmaq	
30.	Özünə və başqalarına qarşı tələbkarlıq	
31.	Ədalətlik	
32.	Şəxsi fikrini müdafiə edə bilmək bacarığı	
33.	Zəhmətsevərlik	
34.	Öz peşəsinə qarşı adekvat (uyğun) motivasiyanın(marağın) mövcudluğu	
35.	FHN əməkdaşı olduğuna görə qürrələnmək hissi	
36.	Əməliyyatdan sonra rehabilitasiya (bərpa) oluna bilmək bacarığı	
37.	Dərin intellektual biliklərə sahib olmaq (geniş dünyagörüşü)	
38.	Başqalarına qarşı həssas və diqqətli münasibət (empatiya) hissi; Xeyirxahlıq, insanlıq	
39.	Başqalarına qarşı münasibətdə laqeyd (bivec) olmaq	
40.	Şüurlü şəkildə (dərək edərək) intizamlı olma;	
41.	Vaxtında verilməyən və ya qanunsuz hərəkətləri icra etməkdən imtina edə bilmək, "yox demək" bacarığı	
42.	Xidməti vəzifələrini yerinə yetirərkən etibarlı olmaq	
43.	Öz ünvanına olunmuş tənqidləri dinləmək bacarığı	
44.	Rəhbərlik və həmkarları arasında avtoritetin(hörmətin) olması	
45.	Şəxsi təşəbbüs göstərmək	
46.	Peşəkarlıq	
47.	Bir vəzifədə, bir hərbi hissədə uzun müddət xidmət etmək	
48.	Funksional vəzifə borclarını vicdanla yerinə yetirmək	
49.	Rəhbərliklə, həmkarları ilə, vətəndaşlarla səmərəli əlaqə (ünsiyyət) qurmaq bacarığı	
50.	Ümumi qəbul edilmiş mənəvi norma və qaydaları gözləmək	
51.	Ünsiyyətçilik. İnsanlarla tez bir zamanda ünsiyyət qura bilmək bacarığı, hər kəslə münasibətdə nəzakətli, təmkinli olmaq	
52.	Münaqişəli vəziyyətləri güc tətbiq etmədən həll etmək bacarığı	
53.	Yoldaşlıq, komandada işləmək bacarığı; dürüstlük və yardım etməyə həmişə hazır olmaq	
54.	Fikirlərini aydın və məntiqli şəkildə ifadə etmək bacarığı; məlumatdakı ən vacib (əsas) elementi vurğulamaq bacarığı	
55.	Baş verə biləcək dəyişiklikləri və hadisələrin nəticələrini təxmin etmək bacarığı; bir fəaliyyətdən digərinə tez keçidin gərəkliliyini qabaqcadan anlaya bilmək bacarığı	
56.	İstifadə olunmuş və sonrakı fəaliyyətlərdə lazım olmayacaq əməliyyat məlumatlarını unutmaq bacarığı	
57.	Zehində tez hesablamaq bacarığı	

Sizin təklifləriniz:

АНКЕТА № 1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уважаемый (ая) коллега! Среди общего массива предложенных Вам в анкете качеств личности, просим Вас выбрать не менее 10, которые, по Вашему мнению, должны быть развиты у работника подразделения, деятельность которого проходит в условиях особого риска, и которого можно считать успешным.

№	Личностные качества	Отметка
1.	Аналитическое мышление, способность проанализировать ситуацию, устанавливать логические закономерности и принимать в очень короткий срок самостоятельные, оперативные, правильные решения в соответствии с условиями обстановки, находить неожиданные технические решения (находить альтернативные варианты решения задачи)	
2.	Высокий уровень адаптационных способностей. Хорошая ориентация в незнакомой ситуации	
3.	Стрессоустойчивость. Хладнокровность, умение преодолевать страх	
4.	Высокая эмоциональная-волевая устойчивость; настойчивость в достижении цели; твердость духа, решительность, смелость	
5.	Высокий уровень самоконтроля	
6.	Хорошая физическая подготовка, физическая и психологическая выносливость, умение длительно сохранять высокую работоспособность в условиях экстремальной ситуации, дефицита времени, при воздействии сильных раздражителей; преодолевать трудности на грани физических возможностей	
7.	Низкий уровень тревожности (личностной и ситуативной)	
8.	Склонность к разумному и оправданному профессиональному риску	
9.	Уверенность в себя и в свои способности	
10.	Сноровка, ловкость, хорошая координация движения рук и ног, быстрый темп выполнения сложных действий; способность к одновременному выполнению руками и ногами координированных и точных движений	
11.	Аккуратность, осторожность в движениях; не допуск импульсивных движений	
12.	Профессиональная наблюдательность	
13.	Терпение, способность выполнять однообразную работу в течение	

	длительного времени; довести начатую работу до конца, способность к длительной монотонной работе	
14.	Высокая степень приспособления органов чувств к изменениям окружающей среды (зрительного, слухового, тактильного восприятия, удаленности, скорости)	
15.	Высокий уровень концентрации, распределения и переключения внимания. Способность не ослаблять внимание под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий	
16	Интеллектуальность. Способность рассматривать проблему с нескольких сторон; способность схватывать суть основных взаимосвязей, присущих проблеме; Умение выбирать наиболее важные элементы из большого количества информации; умение делать выводы из противоречивой информации; способность принимать правильное решения при недостаточности	
17.	Быстрое запоминание оперативной информации; длительное сохранение информации в памяти	
18	Бдительность. Чувствительность ситуации, способность к улавливанию потенциальной опасности	
19.	Отсутствие брезгливости	
20.	Уверенность в себя, готовность к ситуативному лидерству; при необходимости уметь взять ответственность на себя, действовать самостоятельно и решительно	
21	Неукоснительное выполнение приказов, отдаваемых в ходе проведения работ и строгое соблюдение принципа единоначалия руководства	
22.	Высокая степень ответственности. Чувство личной ответственности за порученное дело	
23.	Самодисциплина, личная организованность	
24.	Умение брать на себя обязанность за принятые решения и действия	
25.	Высокое чувство долга; высокий уровень нравственного сознания и поведения	
26	Критическое отношение к своему роду деятельности	
27.	Педантичное отношение к нормам и правилам законодательства	
28.	Общие организаторские способности	
29.	Личный пример в работе	
30.	Требовательность по отношению к себе и к другим	
31.	Справедливость	
32.	Умение отстаивать личную точку зрения	
33.	Трудолюбие	
34.	Наличие адекватной профессиональной мотивации	
35.	Тщеславие через принадлежность к отряду работников МЧС	
36.	Способность к реабилитации после операции	
37.	Глубокие интеллектуальные знания (широкий кругозор)	
38.	Чуткое и внимательное отношение к окружающим (эмпатия) доброжелательность, гуманность	
39.	Равнодушное отношение к окружающим (черствость)	
40.	Осознанная дисциплинированность	
41.	Умение ответить отказом «сказать нет» на предложение выполнить несвоевременные или неправомерные действия	
42.	Надежность во время исполнения служебных обязанностей	
43.	Умение прислушиваться к критике на свой адрес	
44.	Авторитет среди коллег и руководства	

45.	Личная инициатива	
46.	Профессионализм	
47.	Продолжительность службы в одной должности, в одном подразделении	
48.	Добросовестное отношение к исполнению своих функциональных обязанностей;	
49.	Умение эффективно контактировать с руководством, коллегами, гражданами	
50.	Соблюдение общепринятых норм морали	
51.	Коммуникабельность, способность быстро устанавливать контакты с людьми, умение быть вежливым, сдержанным в общении со всеми	
52.	Умение решать конфликтные ситуации без силового воздействия	
53.	Товарищество, умение работать в составе команды; честность и готовность помочь другому человеку	
54.	Способность четко и лаконично формулировать сообщения; умение выделять в информации наиболее существенное (главное)	
55.	Умение предвидеть возможные изменения в обстановке и ожидаемые результаты деятельности; способность предвидеть быстрый переход от одной деятельности к другой	
56.	Умение забывать уже использованную и ненужную в дальнейшей деятельности оперативную информацию	
57.	Способность к быстрому счету в уме.	

Ваши предложения:

Додаток Б.

**XÜSUSI RISKLI XILASETMƏ HISSƏLƏRİNDƏ XİDMƏT EDƏN UĞURLU
ƏMƏKDAŞLARI MÜƏYYƏN ETMƏK ÜÇÜN**

Anket 2

Təlimat:

Hörmətli həmkarlar! Sizdən xahiş olunur adları sorğu kitabçasında təqdim olunan həmkarlarınızın işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərinin səviyyəsini 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirin. Qiymətləndirmə aşağıdakı kimi aparılmalıdır:

5 bal - əməkdaşın işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri güclüdür, sabitdir, hərtərəflidir və fəaliyyətinin hər sahəsində səmərəlidir. Onun keyfiyyətləri tələb olunan xidməti tapşırıq və tələblərin mahiyyətini tam dərk etməyə imkan verir.

4 bal - əməkdaşın işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri normaldır, fəaliyyəti zamanı həmişə səmərəli olur. Tələb olunan xidməti tapşırıq və tələbləri yerinə yetirərkən bəzən kənara çıxmalar qeyd olunur;

3 bal - əməkdaşın işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri zəifdir, hərəkətlərində və əməllərində tam səmərəli şəkildə özünü göstərmir. Tələb olunan xidməti tapşırıq və tələblərin mahiyyətini dərk etməmək halları göstərir.

2 bal - mənfi nəticələr çoxluq təşkil edir;

1 bal - əməkdaşın işgüzar və şəxsi keyfiyyətləri inkişaf etməmişdir.

Nö	Şəxsiyyət keyfiyyətləri	SA
1	İntellektuallıq. Problemə bir neçə yöndən baxa bilmək qabiliyyəti; problemə aid əsas məntiqi əlaqələrin mahiyyətini dərk etmək, çoxlu miqdarda məlumat arasından ən vacib elementləri seçmək, ziddiyyətli məlumatlardan nəticə çıxara bilmək, yetərli olmayan məlumatlara əsasən belə düzgün qərar verə bilmək qabiliyyəti	
2	Yüksək dərəcədə adaptasiya (şəraitə uyğunlaşmaq) qabiliyyəti. Yeni, naməlum mühitə (şərtlərə) tez uyğunlaşmaq bacarığı	
3	Stressə davamlılıq. Soyuqqanlılıq, ekstremal şəraitlərdə qorxuya qalib gəlmək bacarığı Yüksək emosional-iradi davamlılıq; məqsədə çatmaqda əzmkarlıq; cəsarət, qətiyyətlilik	
4	Yaxşı fiziki hazırlıq, fiziki və psixoloji dözümlülük. Ekstremal hallarda, zaman qıtlığı və güclü xarici qıcıqlandırıcıların təsiri altında uzun müddət işləyə bilmək bacarığı, fiziki imkanların tükəndiyi anda belə çətinlikləri aradan qaldıra bilmək bacarığı	
5	Analitik düşüncə, vəziyyəti təhlil etmək, məntiqi qanunauyğunluqlar qurmaq, qısa müddətdə şəraitə uyğun müstəqil, operativ, düzgün qərarlar qəbul etmək, qeyri-standart texniki həll yolları tapmaq (problemin alternativ həlli yollarını tapmaq)	
6	Öz gücünə və bacarıqlarına inam	
7	Çeviklik, cəldlik, əl və ayaq hərəkətlərinin yaxşı koordinasiyası, mürəkkəb hərəkətləri sürətlə yerinə yetirə bilmək bacarığı	
8	Operativ məlumatları sürətli toplamaq və uzun müddət yaddaşda saxlamaq bacarığı	
9	Peşəkar müşahidəçilik qabiliyyəti	
10	Səbirli olmaq, uzun müddət ərzində monoton işi icra edə bilmək bacarığı; başlanılan işi sona çatdırmaq	

11	Adekvat professional motivasiyanın olması	
12	Diqqəti yüksək səviyyədə cəmləşdirmək, paylamaq, bir obyektə digərinə keçirmək qabiliyyəti; ətrafda baş verən cüzi dəyişiklikləri belə fərqləndirmək bacarığı. Qorxu və ya gözlənilməz yan qıcıqların təsiri altında diqqəti zəiflətməmək bacarığı	
13	Həyəcanlılıq səviyyəsinin aşağı olması	
14	Əməliyyat zamanı verilən əmrləri sözsüz yerinə yetirmək, "tək rəhbərlik" prinsipinə ciddi riayət etmək	
15	Yüksək vəzifə borcu; mənəvi düşüncə və davranışın yüksək səviyyədə olması	
16	Zəhmətsevərlik	
17	Adekvat professional motivasiyanın olması İşdə şəxsi nümunə olmaq	
18	Başqalarına qarşı həssas və diqqətli münasibət (empatiya) hissi; Xeyirxahlıq, insanlıq	
19	Vəzifə borclarını yerinə yetirərkən etibarlılıq	
20	Rəhbərlik və həmkarları arasında avtoritetin (hörmətin) olması	
21	Ünsiyyətçilik. İnsanlarla tez bir zamanda ünsiyyət qura bilmək bacarığı, hər kəslə münasibətdə nəzakətli, təmkinli olmaq	
22	Yoldaşlıq, komandada işləmək bacarığı; dürüstlük və yardım etməyə həmişə hazır olmaq	
23	Fikirlərini aydın və məntiqli şəkildə ifadə etmək bacarığı; məlumatdakı ən vacib (əsas) elementi vurğulamaq bacarığı	
24	Baş verə biləcək dəyişiklikləri və hadisələrin nəticələrini təxmin etmək bacarığı; bir fəaliyyətdən digərinə tez keçidin gərəkliliyini qabaqcadan anlamaq bacarığı	

АНКЕТА № 2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ГРУППЫ УСПЕШНЫХ РАБОТНИКОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СЛУЖБЫ СПАСЕНИЯ ОСОБОГО РИСКА

Инструкция:

Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, по 5-ти бальной шкале уровень развития деловых и личностных качеств Ваших коллег, фамилии которых представлены в анкете. Оценку нужно проводить следующим образом:

5 баллов - качество ярко выражено, стабильно, постоянно, широко и эффективно проявляется во всех действиях, базируется на глубоком и всестороннем знании сути определенного вида служебных задач и требований, предъявляемых к работнику подразделения особого риска;

4 балла - качество в основном выражено, в действиях оказывается не всегда эффективным, отмечаются отклонения, вызванные относительно неполным развитием самого качества при знании сущности определенного вида служебных отношений и требований, предъявляемых ими к работнику подразделения особого риска;

3 балла - качество выражено слабо, ограничено и недостаточно эффективно проявляется в действиях и поступках, иногда проявляются признаки качества-антипода при знании в основном сути определенного вида служебных отношений и требований, предъявляемых ими к работнику подразделения особого риска;

2 балла - в проявлениях более характерны признаки, которые противоположны положительным качествам;

1 балл - качество совсем не развито.

№	Личностные качества	Отметка
1.	Интеллектуальность. Способность рассматривать проблему с нескольких сторон; способность схватывать суть основных взаимосвязей, присущих проблеме; Умение выбирать наиболее важные элементы из большого количества информации; умение делать выводы из противоречивой информации; способность принимать правильное решения при недостаточности необходимой информации	
2.	Высокий уровень адаптационных способностей. Хорошая ориентация в незнакомой ситуации	
3.	Стрессоустойчивость. Хладнокровность, умение преодолевать страх. Высокая эмоционально-волевая устойчивость; настойчивость в достижении цели; твердость духа, решительность, смелость	
4.	Хорошая физическая подготовка, физическая и психологическая выносливость, умение длительно сохранять высокую работоспособность в условиях экстремальной ситуации, дефицита времени, при воздействии сильных раздражителей; преодолевать трудности на грани физических возможностей	
5.	Аналитическое мышление, способность проанализировать ситуацию, устанавливать логические закономерности и принимать в очень короткий срок самостоятельные, оперативные, правильные решения в соответствии с условиями обстановки, находить неожиданные технические решения (находить альтернативные варианты решения задачи) Низкий уровень тревожности (личностной и ситуативной)	
6	Уверенность в себя и в свои способности	
7	Сноровка, ловкость, хорошая координация движения рук и ног, быстрый темп выполнения сложных действий; способность к одновременному выполнению руками и ногами координированных и точных движений	
8	Быстрое запоминание оперативной информации; длительное сохранение информации в памяти	
9	Профессиональная наблюдательность	
10.	Терпение, способность выполнять однообразную работу в течение длительного времени; довести начатую работу до конца, способность к длительной монотонной работе	
11.	Наличие адекватной профессиональной мотивации	
12.	Высокий уровень концентрации, распределения и переключения внимания. Способность не ослаблять внимание под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий	
13.	Низкий уровень тревожности	
14.	Неукоснительное выполнение приказов, отдаваемых в ходе проведения работ и строгое соблюдение принципа единоначалия руководства	
15.	Высокое чувство долга; высокий уровень нравственного сознания и поведения	
16	Трудолюбие	
17.	Наличие адекватной профессиональной мотивации	
18	Чуткое и внимательное отношение к окружающим (эмпатия) доброжелательность, гуманность	
19.	Надежность во время исполнения служебных обязанностей	
20.	Авторитет среди коллег и руководства	

21	Коммуникабельность, способность быстро устанавливать контакты с людьми,, умение быть вежливым, сдержанным в общении со всеми	
22.	Товарищество, умение работать в составе команды; честность и готовность помочь другому человеку	
23.	Способность четко и лаконично сформулировать сообщения; умение выделять в информации наиболее существенное (главное)	
24.	Умение предвидеть возможные изменения в обстановке и ожидаемые результаты деятельности; способность предвидеть быстрый переход от одной деятельности к другой	