

3. Костенчук И. А. О выученной беспомощности / И. А. Костенчук // Химия в школе. – 1997. – №5. – С. 34–36.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : В 2-х т. Т.2; / под ред. Б. М. Величковского. – М. : Педагогика, 1986. – 392 с.
5. Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J. D. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*. 1978, 87, 49–74.
6. Coddington D. R. The significance of life events as etiologic factors in the diseases of children - II. A study of a normal population. *Journal of Psychosomatic Research*, 1972, 16, 205–213.
7. Hiroto D. S. Locus of control and learned helplessness. *Journal of Experimental Psychology*. 1974, 102(2), 187–193.
8. Miller I. W., Norman W.H. Learned helplessness in humans: A review» and attribution theory model *Psychological Bulletin*. – 1979. – pp. 93–119.
9. Nisbett R. E., Wilson T. D. Telling more than we can know : Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*. – 1977. – 84. – pp. 231–259.
10. Nolen-Hoeksema, S., Girgus J., & Seligman, M.E.P. Learned helplessness in children : A longitudinal study of depression, achievement, and explanatory style. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1986. – 51.
11. Peterson C. Learning impairment following insoluble problems: Learned helplessness or altered hypothesis pool? *Journal of Experimental Social Psychology*. – 1978. – 14. – pp. 53–68.
12. Peterson C., Conn M.K. Depressive mood reactions to breaking up : A learned helplessness perspective. Unpublished manuscript. Virginia Polytechnic Institute and State University. – 1982.
13. Peterson C., Seligman M. E. P. Causal explanations as a risk Factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*. 1984, 91, 347–374.
14. Roth S. A revised model of learned helplessness in humans. *Journal of Personality*, 1980. – 48. – pp. 103–133.
15. Seligman M. E. P. Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco : Freeman. 1975.

## **УДК 159.9**

*Потанова С.М., здобувач кафедри психології, філософії та освітніх технологій, Українська інженерно-педагогічна академія*

### **САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК СКЛАДОВА САМОРОЗВИТКУ ПРОФЕСІОНАЛА РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Професійна діяльність працівників небезпечних професій має свої особливості, які вимагають не тільки професійної компетентності працівника, а й певних особистісних якостей, що визначають ефективність його фахової діяльності. Саморегуляція та самоконтроль фахівця забезпечують характер його професійної взаємодії, поведінки в повсякденній та екстремальній обстановці, особливості реагування на обставини. Специфіка діяльності вимагає підвищені вимоги до здатності співробітників до довільної регуляції свого стану і поведінки. Здатність до регуляції своєї поведінки неможлива без розвитку навичок саморегуляції свого психічного стану.

*Ключові слова:* екстремальна ситуація, саморегуляція, психічний стан, волева регуляція, саморозвиток.

Професійна діяльність працівників небезпечних професій має свої особливості, які вимагають не тільки професійної компетентності працівника, але й певних особистісних якостей, які визначають ефективність його професійної діяльності. Саморегуляція та самоконтроль фахівця забезпечують характер його професійного взаємодіяння, поведінки в повсякденній та екстремальній обстановці, особливості реагування на обставини. Специфіка діяльності визначає підвищені вимоги до здатності працівників до произвольної регуляції свого стану та поведінки. Здатність до регуляції свого поведінки неможлива без розвитку навичок саморегуляції свого психічного стану.

*Ключевые слова:* екстремальная ситуация, саморегуляция, психологическое состояние, волевая регуляция, саморазвитие.

**Постановка проблеми.** Соціальні процеси, що відбуваються у суспільстві та протікають на фоні швидких змін у політиці, економіці, суспільній свідомості, породжують такі зміни професійної діяльності, що висувають нові та більш жорсткі вимоги до особистості працівника. Важливою, а може, й головною, частиною таких вимог є вміння управляти собою, своєю поведінкою.

Професійна діяльність працівників ризиконебезпечних професій має свої особливості, які вимагають не тільки професійної компетентності працівника, але й певних особистісних якостей, що визначають ефективність його фахової діяльності. Саморегуляція та самоконтроль фахівця забезпечують характер його професійної взаємодії, поведінки в повсякденній та екстремальній обстановці, особливості реагування на обставини, що склалися.

Проблеми дослідження саморегуляції та самоконтролю як професійно важливих якостей таких працівників має велике практичне значення для оптимізації професійної праці, подолання наслідків перевантажень, захисту психічного здоров'я працівників.

Здатність до регуляції своєї поведінки неможлива без навичок саморегуляції свого психічного стану. Специфіка діяльності визначає підвищені вимоги до здатності співробітників до довільної регуляції свого стану і поведінки, що і змушує нас звернутися до розгляду цієї проблеми. Всі наведені вище причини обумовили вибір напрямку дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Предмет – саморегуляція працівників професій, пов'язаних з ризиком та екстремальними ситуаціями.

Об'єкт дослідження – саморегуляція як складова саморозвитку професіонала ризиконебезпечних професій.

**Мета** дослідження – визначити місце саморегуляції як складової саморозвитку працівників професій, пов'язаних з ризиком та екстремальними ситуаціями.

Професіонал, діяльність якого постійно, день за днем пов'язана з ризиком, протягом усього свого життя часто стикається з різними ситуаціями, коли доводиться робити вибір між різними способами виконання професійних обов'язків залежно від ситуації, поставлених цілей, індивідуальних особливостей, умов навколишнього середовища, особливостей людей, з якими він взаємодіє.

Ситуація, що може бути загрозовою для здоров'я та життя людей, класифікується як екстремальна. Екстремальна ситуація створюється комплексом специфічних факторів і їх особливостями.

Екстремальними факторами можуть виступати декілька груп об'єктивних факторів, наприклад, фізичні умови виконання професійних обов'язків: фактори середовища, складні природні умови, шум, наявність шкідливих домішок у повітрі, висока або низька температура; соціальні або психологічні фактори: соціальне протистояння, фізична небезпека, дефіцит часу, ситуація невизначеності, брак інформації або інформаційне перевантаження і т.д. Також екстремальність може бути пов'язана із суб'єктивними факторами: страхом, підвищеним рівнем відповідальності, моральними аспектами.

Наприклад, екстремальність діяльності співробітників правоохоронних органів або військових створюється постійно діючими негативними чинниками. До них можуть бути віднесені не тільки частий дефіцит часу, інтелектуальні перевантаження, пов'язані з надлишком або дефіцитом інформації, а й постійна підвищена службова і морально-правова відповідальність за прийнятті рішення, а також та обставини, що наявні при виконанні службової діяльності. Такий працівник постійно стикається з протидією людей, жорстокістю, людськими пороками, антигромадськими, насильницькими та аморальними вчинками, які не можуть залишити його байдужим [5].

При вивченні особливостей тієї чи іншої діяльності необхідно встановити, які суб'єктивні чинники мають важливе значення, справляють позитивний або негативний вплив на ефективність її виконання. Наприклад, зіставляючи особистісні особливості людини з вимогами конкретної професійної діяльності, ми можемо прогнозувати її можливості в ній, будувати прогноз професійної кар'єри, робити висновки про рівень ефективності професіонала в діяльності.

Вчені виділяють цілий комплекс психологічних чинників, від яких залежить успіх діяльності в небезпечних обставинах, аналізуючи психологічну готовність людини до діяльності в екстремальних умовах: мотиваційні компоненти, що характеризують цінності, цілі, потреби, відношення до діяльності; знання, уміння, навички, компоненти кваліфікації співробітника; професійно важливі властивості особистості; професійно важливі психофізіологічні властивості (тип темпераменту, особливості процесів та психічних станів) [4].

Мотиваційні компоненти утворюють енергетичну основу діяльності, сповнюють її особистісним змістом. Теоретичний аналіз дозволив виділити компоненти професійної спрямованості: потреби, мотиви (наміри, інтереси, схильності, покликання), цілі, ціннісні орієнтації, професійно важливі особливості (заповзятливість, діловитість, професіоналізм, професійна чесність, соціальна відповідальність, корпоративність), професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування й готовність до професійного розвитку), професійне самовизначення.

На різних стадіях становлення професіонала ці компоненти мають різний психологічний зміст, що обумовлено характером провідної діяльності й рівнем професійного розвитку особистості.

Важливою підструктурою особистості працівника є підструктура професійної компетентності, її утворюють знання, уміння й навички фахівця, що до-

звояють йому успішно виконувати професійні завдання. При виконанні обов'язків, пов'язаних з ризиком, особливе значення має знання та виконання службових інструкцій, що не тільки забезпечують ефективне виконання діяльності, а часто виступають чинником виживання, збереження здоров'я та життя.

При описі умов діяльності, в яких змушені працювати працівники ризиконебезпечних професій, слід зазначити такі фактори, як небезпека, новизна обстановки, невизначеність, раптовість, високий темп дій, дефіцит часу, сильні емоційні впливи, наявність як надлишку, так і нестачі інформації, необхідність одночасного суміщення декількох видів діяльності, систематичне фізичне і психічне стомлення [8]. До цього слід додати, що далеко не всі співробітники, в силу своїх особистісних і характерологічних особливостей, здатні стійко і продуктивно працювати в умовах, пов'язаних з постійною загрозою для їх здоров'я і життя. Успішна професійна діяльність у цих умовах вимагає специфічних психологічних якостей, виступаючих як професійно– важливі [5]. Це активність, цілеспрямованість, організованість, самостійність, наполегливість, завзятість, сміливість, стійкість до ризику, небезпекам і невдач. Також це здатність до самообілізації, комунікативні здібності, терплячість, врівноваженість, стриманість самовладання, впевненість у собі. Велике значення мають висока працездатність, вміння виконувати декілька суміщених в часі дій, готовність до прийняття нестандартних рішень, здатність діяти в умовах дефіциту часу, психічного перенапруження і нав'язаного темпу роботи, високі здібності до адаптації.

Ефективність діяльності значною мірою пов'язана з адаптацією, екстремальними умовами вважаються небезпека, новизна обстановки, невизначеність, раптовість, що вимагають швидкої адаптації людини до нових та незвичних умов. А.Г. Маклаков, В.С. Новиков, А.А. Боченков, С.В. Літвинцев, С.В. Чермянін, Е.Б. Шустов [6; 7] вказують на значущість ряду особистісних особливостей, які відрізняються відносною стабільністю і багато в чому визначають успіх процесу адаптації в екстремальних умовах. До таких особливостей автори відносять нервово – психічну стійкість, комунікативні якості і ступінь орієнтації на загальноприйняті норми поведінки, що в комплексі утворюють особистісний адаптаційний потенціал.

Розвиток професійно важливих якостей багато в чому визначають психофізіологічні властивості. До них відносяться властивості темпераменту (екстраверсія, нейротизм), реактивність, енергійність, зорово-рухова координація, окомір. Е.Ф. Зеєр відзначає, що психофізіологічні властивості, коли професіоналізуються, можуть набувати самостійного значення у процесі розвитку фахівця, їх вдосконалення відбувається вже в процесі засвоєння професійної діяльності [4].

Серед психічних явищ одне з основних місць належить психічним станам особистості. Психічний стан – це самостійний прояв людської психіки, що завжди супроводжується зовнішніми ознаками, що виражається найчастіше в емоціях, що забарвлюють всю психічну діяльність людини і пов'язані з вольовою сферою. Стани мають тимчасовий, динамічний характер, на відміну від психічних процесів або властивостей особистості.

Здатність до саморегуляції психічних станів займає особливе місце в ряду різноманітних професійно і життєво важливих психічних і психофізіологічних якостей. Вона обумовлює успішність і безпеку службової діяльності співробітника, його адаптивність до різних життєвих ситуацій, адекватність поведінки в них. У зв'язку з цим забезпечення розвитку можливостей особистості керувати своїми психічними станами, організація цілеспрямованого навчання прийомам їх свідомої саморегуляції мають надзвичайну важливість як у плані підготовки до виконання конкретної оперативної – службової діяльності (особливо з вираженим нервово–психічним компонентом робочого навантаження), так і в плані загальних профілактичних психологічних, медичних та соціальних заходів, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я, поліпшення психологічної атмосфери в суспільстві. Вищою формою психічної саморегуляції функціонального стану є довільна саморегуляція [1; 8]. В екстремальних умовах довільна саморегуляція може виступати як специфічна діяльність, спрямована на перетворення суб'єктом свого стану з наявною в потрібний, відповідно до умов і завдань діяльності.

Ми вважаємо процес формування усвідомленої, довільної саморегуляції – шляхом саморозвитку працівників небезпечних професій, це процес становлення активного суб'єкта діяльності як у межах, так і поза межами якогось певного виду діяльності. Володіння навичками довільної саморегуляції свідчить про можливість та вміння людини усвідомлювати свої цілі, будувати систему дій, спрямованих на досягнення цих цілей, моделювати умови навколишньої дійсності для оптимального вирішення своїх проблем, контролювати, коригувати програму дії залежно від складних ситуацій, що говорить про високий рівень пластичності людини, пристосованості, адаптованості до навколишньої дійсності. Становлення суб'єкта діяльності залежить як від особливостей конкретної діяльності, так і від власних зусиль, що він вживає для оволодіння певними навичками.

Формування єдиної для різних діяльностей системи саморегуляції дозволяє підготувати людину в майбутньому до зміни поведінки в трансформуються ситуаціях, адаптації до постійно мінливих умов діяльності [6]. За наявності та вдосконаленні у співробітника системи саморегуляції виникає тенденція до усвідомленого прояву і розуміння себе як суб'єкта діяльності, в результаті чого зменшується конфліктність, підвищується впевненість в собі, поліпшується професійне самопочуття, що й є якостями професіонала.

На думку В.І. Моросанової, індивідуальні особливості саморегуляції характеризуються тим, як людина планує і програмує досягнення мети, враховує значущі зовнішні та внутрішні умови, оцінює результати і коригує свою активність для досягнення суб'єктивно-прийнятних результатів [6]. Узагальнюючи результати досліджень особистісних аспектів індивідуальних особливостей суб'єктної регуляції, вона відзначає, що чим вище ступінь усвідомленого саморегулювання, розвиненість, взаємопов'язаність всіх основних ланок саморегуляції, тим легше проходить адаптація до складних видів діяльності.

Дослідження В.І. Моросанової показали, що різний ступінь розвиненості основних процесів саморегуляції визначається особистісними, характерологічними особливостями людини. Виділення сильної і слабкої сторін стилю не є

структурною характеристикою, а визначається зовнішніми вимогами, зокрема регуляторними особливостями виконуваної діяльності. Профіль регуляції вважається гармонійним, якщо всі основні процеси чи ланки регуляції розвинені приблизно на одному рівні. Він може бути сформований на різному загальному рівні регуляції: на високому рівні всі ланки регуляції будуть відносно рівною мірою добре розвинені і взаємопов'язані, на низькому рівні буде спостерігатися їх однаково слабкий розвиток і низький взаємозв'язок [6].

Професійна діяльність співробітників правоохоронних органів є емоційно насиченою і призводить до стану психічної напруги. Недостатня здатність до релаксації обумовлює акумуляцію негативних наслідків нервово-психічної напруги, пов'язаних із виконанням професійних обов'язків, і надалі може призводити до зниження ефективності діяльності. Саме цим зумовлена значущість оволодіння навичками боротьби з напругою, стресом, навичками релаксації для подолання напруги у складних умовах.

Зрозуміло, що з питання саморегуляції діяльності та поведінки обов'язковою передумовою ефективності дій особового складу є його ґрунтовна психологічна підготовка. Причому якнайкраще забезпечити ефективність діяльності в критичних, психологічно складних обставинах може лише комплексна професійна підготовка, яка має на меті формування не тільки спеціальної професійної, правової, вогневої, тактико-спеціальної, фізичної компетентності, але й обов'язково навичок саморегуляції.

Навіть якщо професійна діяльність не пов'язана з підвищеним рівнем небезпеки, або складності, вона вимагає певного рівня вольових зусиль. Кожне професійне завдання потребує визначення цілі та програми дій, подолання труднощів, мобілізації сил, вживання вольових зусиль для досягнення мети.

Специфічно складні умови протікання діяльності робітників небезпечних професій визначають особливу важливість розвитку потенційних можливостей, особистісних особливостей, здібностей та вміння ефективно пристосовуватися до цих умов, формувати і зберігати високий рівень активності нервово – психічного стану і працездатності, тобто вміння формувати оптимальний стиль життєдіяльності, активну життєву позицію, оптимальний рівень саморегуляції психофізіологічних функцій.

Для вдосконалення підготовки фахівців до виконання професійних обов'язків доцільно використовувати умови, що ускладнюють виконання діяльності: збільшувати темп діяльності, скорочувати термін для прийняття рішення, виконання задачі; практикувати вирішення завдань при нестачі інформації та наявності елементів ризику і небезпеки; вводити в заняття непередбачені перешкоди і несподівані ускладнення; ставити завдання, що вимагають самостійного і творчого їх вирішення; створювати ситуації, що ведуть до приватної невдачі і вимагають надалі підвищеної активності.

Велику роль відіграє формування цілеспрямованості як компонента вольових якостей. Розвиток саморегуляції передбачає поєднання вольової складової як здатності ставити ясні цілі, проявляти наполегливість і завзятість у їх здійсненні, підпорядковувати їм свою діяльність та мотиваційної, спонукальної сторони, яка визначає зміст цілей і засоби їх досягнення.

Сильний вплив на професіоналів небезпечних професій (військових, рятувальників) справляє статутна організація, наявність чітких інструкцій та дотримання певних правил. Щоденні шиккування, підняття прапора, носіння форми викликають у професіоналів позитивні емоційні переживання, формування почуття приналежності до колективу [2; 8].

Колектив має великий вплив на розвиток спрямованості особистості професіонала, праця якого пов'язана з ризиком. У спільній організованій діяльності розвиваються близькі за змістом прагнення, інтереси, мотиви поведінки, усталюється професійна спрямованість. Якщо професіонал не проявляє наполегливості в досягненні поставленої мети, не домагається високих результатів у своїй діяльності, то колектив, як правило, силою громадської думки спонукає його ставити високі цілі і досягати їх здійснення. Від згуртованості колективу може залежати рівень досягнень представників цього колективу.

Таким чином, можна зробити висновок, що вольова регуляція відіграє немаловажну роль у становленні фахівця на різних етапах освоєння професії. Для успішного вирішення практичних завдань необхідною умовою є розвиток у них вольової регуляції, включеної в потреби, цінності та мотивацію особистості.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Алексеева Л. Ф. Психическая саморегуляция активности личности / Л. Ф. Алексеева // Психические механизмы регуляции активности : сб. науч. тр. Новосибирского гос. пед. ун-та. Новосибирск, 2001.

2. Бычков О. В. Тактика подготовки сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях / О. В. Бычков // Проблемы, пути становления и дальнейшего развития психологической службы органов внутренних дел : материалы конференции практических психологов ОВД. – Часть 2. – Домодедово, 1998.

3. Вахнина В. В. Психологические особенности мотивации личности руководителя органа внутренних дел: дис. ...кандидата психол. наук : 19.00.06 / Вахнина Валентина Валерьевна. – М., 1999. – 243 с.

4. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Зеер Э. Ф. – Екатеринбург, 1997. – 244 с.

5. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журн. – 2001. – Том 22. – № 1. – С. 27–36.

6. Моросанова В. И. Личностные аспекты стилевой саморегуляции / В. И. Моросанова // Ежегодник Российского психологического общества : материалы 3-го Всероссийского съезда психологов, (Москва, 25-26 июня 2003 г) : в 8 томах. – СПб., 2003. Т. 5. – С. 52–54.

7. Новиков В. С. Психофизиологическое обеспечение боевой деятельности частей и подразделений : методические указания / Новиков В. С., Боченков А. А., Литвинцев С. В., Чермянин С. В., Шустов Е. Б. – М. : Московск. воен. ун-т, 1995. – 73 с.

8. Смирнов Б. Н. Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений органов внутренних дел : [монография] / Смирнов Б. Н. – М. : Смысл, 2003. – С. 57–60.