

Висновки. Задля особистої безпеки психологів МНС та волонтерів необхідно постійно бачити один одного в будь-якій ситуації. Наприклад, під час надання психологічної допомоги родичам загиблих шахтарів на шахті імені Засядька у м. Донецьку, обурені батьки кинулись до керівництва шахти з погрозами фізичної розправи, влаштували штовханину. У такій ситуації було важко зорієнтуватися, хто де з психологів МНС перебуває і наскільки це небезпечно для життя кожного з них.

УДК 159.94: 159.947

Магда В. А., практичний психолог Харківської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 36 Харківської міської ради Харківської області

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ РЯТУВАЛЬНИКА І ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МНС

У статті розглянута проблема мотивації вибору професійної діяльності фахівців МНС України. Проведений аналіз розробленості проблеми професійної мотивації в сучасній психологічній науці. Досліджена ієрархічна структура мотивів вибору професійної діяльності і проаналізована значущість мотивів в структурі професійної мотивації. Досліджений взаємозв'язок домінуючих мотивів з локусом контролю особи співробітників МНС і їх вплив на розвиток професійної деформації особи.

Ключові слова: мотивація професійної діяльності, локус контролю, професійна деформація особи.

В статье рассмотрена проблема мотивации выбора профессиональной деятельности специалистов МЧС Украины. Проведен анализ разработанности проблемы профессиональной мотивации в современной психологической науке. Исследована иерархическая структура мотивов выбора профессиональной деятельности и проанализирована значимость мотивов в структуре профессиональной мотивации. Исследована взаимосвязь доминирующих мотивов с локусом контроля личности сотрудников МЧС и их влияние на развитие профессиональной деформации личности.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, локус контроля, профессиональная деформация личности.

Постановка проблеми. У зв'язку зі збільшенням кількості та тяжкості надзвичайних ситуацій сьогодні однією зі значущих є професія рятувальника. Професійна діяльність рятувальників МНС характеризується впливом на організм комплексу екстремальних чинників різного характеру, серед яких провідне місце посідають нервово-емоційні навантаження. Внаслідок небезпечної діяльності працівники МНС отримують розвиток негативних психічних станів, що, у свою чергу, призводять до професійних та особистісних деформаційних змін. Ці зміни визначаються емоційною насиченістю діяльності та з часом закріплюються у відносно стійкі психологічні характеристики особистості ті є ознаками професійної деформації.

З метою попередження та корекції професійної деформації фахівців МНС сьогодні, крім вимог до психологічного відбору професійно-важливих якостей, слід шукати шляхи ефективного управління мотивацією персоналу, тому що шлях до ефективної професійної діяльності кожного працівника полягає, насамперед, у розумінні його професійної мотивації.

Вивченню мотиваційної сфери присвячено значну кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів, але, враховуючи нечисленність робіт, присвячених дослідженню особливостей вибору професії рятувальника та безумовну важливість мотивації для професійної діяльності в екстремальних умовах, виникає необхідність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Завдяки працям С. Л. Рубінштейна, В. А. Ядова, Т. Елерса, Ж. Піаже, Х. Хекхаузена та ін. виявлено провідну роль мотивації в забезпеченні ефективності професійної діяльності. У роботах зазначених науковців наведена численна кількість визначень поняття «мотивація обрання професійної діяльності», однак усі вони містять думку, що професійне самовизначення являє собою вибір, який здійснюється у результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта та співвідношення їх з вимогами професії. Ефективність професійної діяльності багато у чому залежить від особистісних особливостей, від ступеня збігу (незбігу) вимог професії та індивідуальних характеристик особистості.

Мотивація у сучасній науці визначається як:

1) система факторів, що детермінують поведінку (сюди відносяться потреби, мотиви, цілі, наміри, намагання тощо);

2) характеристика процесу, що стимулює та підтримує поведінкову активність на конкретному рівні. Найчастіше у науковій літературі мотивація розглядається як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють діяльність особистості, її спрямованість та активність [5].

Мотивація вважається однією з найважливіших одиниць у структурі професійної діяльності особистості. Неодноразово було доведено, що саме мотиваційний компонент чинить найбільший вплив на професійну діяльність та поведінку особистості. При цьому, аналіз літератури свідчить про недостатнє урахування професійної специфіки при вивченні спрямованості на певну професійну діяльність.

Мотиваційна сфера професійної діяльності виконує низку функцій, до яких належать:

- спонукаюча – активізує потребу у певному виді професійної діяльності, її виконання;
- спрямовуюча – визначає вибір та характер мети професійної діяльності;
- регулююча – визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст та співвідношення мотивів професійної діяльності [2].

Наукові дослідження вибору професійної діяльності проводилися, в основному, на контингенті працівників виробництва (В.І. Ковальов, В. Н. Дружинін, Н. А. Сирнікова).

Проблема професійної мотивації фахівців до екстремальної діяльності досліджена у меншій мірі. Вивченням даного питання опікуються такі науковці, як: В. Андросюк, В. Васильєв, Л. Казміренко, А. Караваєв, Д. Кобзін, В. Медведєв, А. Москаленко, А. Стародубцев та ін. Зусилля вчених спрямовані на дослідження мотиваційної сфери, що у подальшому сприяє розробці та впровадженню заходів, спрямованих на формування сприятливої мотивації професійної діяльності. У межах даних досліджень особливості мотивації до екстремальної діяльності, тим більше до відносно нової професії рятувальника, стосуються лише окремих сторін досліджуваного питання.

При комплексному вивченні ставлення професіонала до своєї діяльності прийнято виділяти дві групи мотивів: зовнішні та внутрішні. У першому випадку превалює орієнтація на досягнення певних результатів, а в другому – головною є орієнтація на сам процес професійної діяльності. Між зазначеними видами мотивації є певний взаємозв'язок:

по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності;

по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації. При переході причин, що викликали цю мотивацію, від внутрішніх до зовнішніх, внутрішня мотивація послаблюється;

по-третє, внутрішня мотивація збільшується з посиленням впевненості у собі та власної відповідальності [1].

Однією з найважливіших інтегральних характеристик особистості, пов'язаних почуття відповідальності та готовність до активної, мотивованої поведінки, є особистісна якість, яка має назву «локус контролю».

Локус контролю представляє собою якість, що характеризує схильність особистості приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам (екстернальний локус контролю) чи власним зусиллям (інтернальний локус контролю). Локус контролю є стійкою якістю особистості, що формується у процесі її соціалізації.

Існує ряд досліджень впливу локусу контролю на мотивацію та ефективність діяльності особистості. Так, згідно з моделлю Б. Вайнера, результат цілеспрямованої діяльності потенційно обумовлений чотирма каузальними факторами: мотивами суб'єкта та складністю завдання, що локалізовані у системі двох вимірювань: стабільності та локусу контролю.

У вітчизняній психології проблема локусу контролю поки не стала об'єктом поглибленої теоретичної та експериментальної розробки, але існують деякі дані на користь того, що локус контролю є відображенням у самосвідомості особистості її зв'язків з мотивацією діяльності. Локус контролю при такому підході функціонально виступає як ступінь даного зв'язку.

Отже, мотивація професійної діяльності та готовність до неї представляє собою досить складне утворення. Вивчення особливостей мотиваційного вибору професійної діяльності дозволяє отримати цінну інформацію стосовно внутрішніх установок особистості, її спрямованості та прагнень. Така інформація може бути корисною при організації профілактичної роботи з попередження виникнення явища професійної деформації.

Вивченням проблеми професійної деформації як поліаспектного феномену опікуються такі дослідники, як: Л. Васильєв, М. Левітов, С. Яковенко, Ю. Александров, Т. Ткаченко, В. Медведєв.

На нашу думку, найбільш докладно феномен професійної деформації на прикладі фахівців ОВС було досліджено у роботах В. С. Медведєва. За Медведєвим, професійна деформація представляє собою комплекс своєрідних взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, що виникають внаслідок професійної діяльності. Деформаційні зміни можуть торкатися різних сфер – мотиваційної, особистісної, поведінкової та проявлятися у професійній діяльності, особистості професіонала, професійному спілкуванні[6].

Аналіз наукових робіт дозволяє дійти висновку, що дослідження особливостей мотиваційної сфери фахівців МНС має важливе практичне значення при ґрунтовному вивченні проблеми професійної деформації, що і обумовило вибір нашого дослідження.

Мета статті полягає у дослідженні ієрархічної структури мотивів обрання професійної діяльності рятувальників, взаємозв'язку домінуючих мотивів з локусом контролю особистості та визначення ролі мотивації вибору професійної діяльності у забезпеченні попередження та профілактики професійної деформації фахівців МНС.

Виклад основного матеріалу. Вивчення взаємозв'язку особливостей вибору професійної діяльності та локусом контролю особистості працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України було проведено нами у три етапи.

На першому етапі експериментального дослідження нами було проаналізовано соціально-демографічні характеристики респондентів. У дослідженні брали участь начальники караулів ГУ МНС України у Житомирській, Луганській, Миколаївській, Харківській, Чернігівській областях у кількості 30 осіб. Вік обстежуваних складає від 23 до 42 років, стаж роботи в системі МНС складає від 2 до 19 років. 55 % особового складу мають стаж служби в МНС України від 2 до 10 років, 45 % – мають стаж служби в МНС України від 11 до 19 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 0,5 до 5 років мають 65 % обстежуваних, стаж служби на посаді начальника караулу від 6 до 10 років мають 35 % респондентів.

На другому етапі дослідження ми вивчили та проаналізували ієрархію мотивів, що обумовили вибір особистістю даної професії.

На нашу думку, професійна мотивація являє собою цілеспрямоване спонукування фахівця до професійної діяльності, враховуючи його індивідуальні потреби, інтереси та цілі. Для здійснення сприятливого мотиваційного впливу необхідно визначити структуру мотивів особистості кожного фахівця.

З метою вивчення ієрархічної структури мотивів респондентам був запропонований перелік мотивів обрання професійної діяльності [3]. Оцінка 21 мотиву, що включені до анкети, здійснювалася за 5-бальною шкалою. При цьому, оцінка «1» вказувала на те, що «даний мотив абсолютно не вплинув на мій вибір професії». Усі наступні оцінки відповідали зростаючій значущості впливу мотиву на обрання професійної діяльності. Оцінка «5» вказувала на те, що «даний мотив суттєво вплинув на мій вибір професії».

Отримані результати ми проранжували за ступенем значущості мотивів на вибір професійної діяльності досліджуваних. Особливості їх представленості та їх вага (ранг) наведено у таблиці 1.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити ряд висновків. До домінуючих мотивів обрання професійної діяльності у системі МНС належать наступні мотиви: «Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності» (даний мотив посідає перше місце за ступенем значущості), «Бажання зробити професійну кар'єру» (мотив розташований на другому ранговому місці), «Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям» та «Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе» (мотиви посідають 3-й та 4-й ранги відповідно). Зазначені мотиви **характеризують** професійне спрямування фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС як таке, в якому домінують суб'єктивні або внутрішні мотиви, стійкі та стабільні моральні установки, що й визначають основний вектор спрямованості професійної діяльності **фахівців «на допомогу», який є визначальним у специфіці діяльності** рятувальних підрозділів МНС.

До наступної групи спонукаючих факторів можна віднести такі мотиви: «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах». Дані мотиви визначають високий ступінь зацікавленості молоді значущою та відносно новою професією рятувальника МНС.

Далі за ступенем значущості розташовані мотиви – «Бажання чомусь навчитися по-справжньому» та «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство» (мотиви знаходяться на 6-му та 7-му ранговому місці відповідно). Дані мотиви можна означити як моральні мотиви, що опосередковано визначають високий рівень усвідомлення особистістю професійного вибору та впливають на формування позитивної професійної мотивації.

Наступними в ієрархічній структурі розмістилися мотиви, що мають менший ступінь значущості при виборі професійної діяльності респондентами, але їх аналіз дає змогу отримати цілісну характеристику мотиваційної сфери даних фахівців.

**Ієрархічна структура мотивів вибору професійної діяльності фахівцями
пожежно-рятувальних підрозділів МНС України
(у середніх балах)**

№ з /п	Мотиви обрання професії	Значущість мотиву	Ранг
1	Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності	4,2	1
2	Бажання зробити професійну кар'єру	3,9	2
3	Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	3,7	3,5
4	Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	3,7	3,5
5	Можливість мати пільги, стабільний заробіток	3,6	5
6	Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів	3,3	6,5
7	Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах	3,3	6,5
8	Бажання чомусь навчитися по-справжньому	3,1	8,5
9	Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство	3,1	8,5
10	Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя	3,0	10,5
11	Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати більш впевненим у собі	3,0	10,5
12	Хотілося носити форму	2,7	12
13	Прагнення до морального задоволення від роботи	2,5	13
14	За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС	2,1	14
15	Прагнення отримати технічну освіту	2,0	15,5
16	Опинився безробітним	2,0	15,5
17	Романтична мрія	1,8	17,5
18	Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони	1,8	17,5
19	Випадковий збіг обставин	1,7	19
20	Сильна незадоволеність колишньою роботою	1,4	20
21	Сімейна традиція	1,0	21

Менш значущими стрес-факторами професійної діяльності є наступні: «Хотілося носити форму», «Прагнення до морального задоволення від роботи», «За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС», «Прагнення отримати технічну освіту», «Опинився безробітним», «Романтична мрія», «Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони».

Останнє 21 місце за ступенем значущості та, відповідно, найменшу вагу має мотив «Сімейна традиція», тобто, при виборі професійної діяльності в системі МНС є малозначущим та несуттєвим орієнтація на професійні сімейні традиції.

Можна зробити висновок, що переважна більшість домінуючих мотивів обрання професії у системі МНС може бути віднесена до групи моральних мотивів, до мотивів наслідування зразків та ідеалів, а також до групи мотивів, що представлені у вигляді змістовних аспектів діяльності. Даний факт необхідно враховувати при розробці та впровадженні заходів, спрямованих на формування та розвиток сприятливої професійної мотивації.

На третьому етапі дослідження ми вивчили та проаналізували взаємозв'язок 10 домінуючих мотивів вибору професії з локусом контролю як інтегральною характеристикою особистості. З метою вивчення локусу контролю респондентам був запропонований опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Д. Роттера (РСК).

Для визначення міцності зв'язку шкал опитувальника РСК з домінуючими мотивами був застосований метод рангової кореляції r -Спірмена. Результати дослідження представлено у таблиці 2.

Дослідження взаємозв'язку мотивації вибору професійної діяльності з локусом контролю рятувальників дозволило встановити наступні закономірності.

З таблиці 2 бачимо, що у групі досліджуваних найбільш значущими виступають шкали «Загальна інтернальність», «Інтернальність у сфері досягнень», «Інтернальність у сфері сімейних стосунків» та, відповідно, мають найбільше значення. Зв'язки даних шкал та мотиву вибору професії «Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе» прямі сильні ($r=0,98$ при $p \geq 0,001$, $r=0,94$ при $p \geq 0,001$, $r=0,49$ при $p \geq 0,001$ відповідно). Це свідчить про те, що чим більше фахівець схильний приписувати собі відповідальність за всі події, що відбуваються у його житті, вважає, що його успіхи та досягнення, в тому числі і у сфері сімейних стосунків, є результатом власних зусиль і не залежать від зовнішніх обставин, тим сильніше при виборі професії було його прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе.

Також сильний прямий зв'язок спостерігається між мотивами «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство», «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя» та шкалою «Загальної інтернальності» ($r=0,72$ при $p \geq 0,001$, $r=0,58$ при $p \geq 0,001$, $r=0,67$ при $p \geq 0,001$ відповідно). Дані зв'язки прямі та сильні, це свідчить про те, що чим більше респонденти схильні приписувати собі відповідальність за всі події, що відбуваються у їхньому житті, тим сильнішою при виборі професії була їх зацікавленість діяльністю працівників пожежно-рятувальних підрозділів і тим значущим для них є прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільст-

во, хоча у такий спосіб фахівці МНС намагаються знайти вихід з важких економічних та побутових умов життя.

Таблиця 2

Показники взаємозв'язку шкал методики мотивів вибору професії зі шкалами методики РСК, (в умовних балах)

Мотиви вибору професії / локус контролю	Інтерналь- ність (I) за- га- льна	I. у сфері досяг- нень	I. у сфері нев- дач	I. у сфері сімейних стосун- ків	I. у сфері профе- сійних сто- сунків	I. у сфері міжосо- бистісних стосунків	I. у сфері ставлен- ня до здоров'я
Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності	0,15	-0,30	-0,19	<u>-0,66</u>	-0,16	0,13	0,16
Бажання зробити професійну кар'єру	-0,02	-0,23	-0,14	-0,43	<u>-0,56</u>	0,04	-0,12
Прагнення до роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	0,37	-0,02	-0,01	0,21	0,20	0,19	0,33
Прагнення до ризику, небезпеки, можливості проявити себе	<u>0,98</u>	<u>0,94</u>	-0,07	<u>0,49</u>	-0,23	0,14	0,16
Можливість мати пільги, стабільний заробіток	0,29	0,11	0,17	0,09	0,27	<u>0,99</u>	0,37
Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів	<u>0,72</u>	-0,10	-0,05	-0,39	0,30	0,45	0,33
Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах	0,40	-0,11	0,05	-0,29	0,12	0,40	0,10
Бажання чомусь навчитися по-справжньому	0,41	-0,02	0,08	-0,06	0,27	0,17	0,04
Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство	<u>0,58</u>	-0,19	-0,27	-0,23	0,37	0,29	0,38
Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя	<u>0,67</u>	-0,08	0,01	-0,44	0,27	0,41	0,29

Особливої уваги, на нашу думку, заслуговує взаємозв'язок мотиву «Можливість мати пільги, стабільний заробіток» та шкалою «Інтернальність у сфері міжособистісних стосунків» ($r=0,99$ при $p \geq 0,001$) з погляду гендерних особливостей, тобто, беручи на себе відповідальність за побудову міжособистісних стосунків, фахівець прагне отримати можливість мати пільги та стабільний заробіток, і, навпаки, не маючи впевненості у стабільному заробітку, фахівець МНС може виявитися не готовим брати на себе відповідальність у сфері міжособистісних стосунків.

Сильний зворотній зв'язок спостерігається між шкалою «Інтернальність у сфері сімейних стосунків» та мотивом «Схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності» ($r=-0,66$ при $p \geq 0,001$),

тобто, чим більша схильність до воєнізованої служби, прагнення порядку, організованості, тим у сфері сімейних стосунків власна відповідальність знижується. На нашу думку, дана особливість заслуговує особливої уваги, тому що так звана «компенсація» відповідальності може виступати ознакою професійної деформації.

Ще один сильний зворотній зв'язок спостерігається між шкалою «Інтернальність у сфері професійних стосунків» та мотивом «Бажання зробити професійну кар'єру» ($r=-0,56$ при $p \geq 0,001$), тобто чим сильніше прагнення зробити професійну кар'єру у МНС, тим менша власна відповідальність за події, що відбуваються у професійній сфері. На нашу думку, це може бути пов'язано з феноменом «прожектерства», тобто постановкою мети без планування конкретних шляхів її реалізації, що також може виступати передумовами виникнення деформаційних змін особистості.

Висновки. Мета нашого дослідження, яка полягала у дослідженні ієрархічної структури мотивів обрання професійної діяльності рятувальників, взаємозв'язку домінуючих мотивів з локусом контролю особистості та визначення ролі мотивації вибору професійної діяльності у забезпеченні попередження та профілактики професійної деформації фахівців МНС була досягнута. Показник виразності мотивів обрання професії є для нас досить інформативним з погляду загальної характеристики професійної мотивації фахівця МНС.

Отже, можна зробити висновок, що серед низки мотивів, що визначають професійне спрямування фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС, домінують суб'єктивні, або внутрішні (стійкі та стабільні установки), а об'єктивні, або зовнішні (виступають у вигляді зовнішньої стимуляції), мотиви представлені у меншій мірі. До внутрішніх мотивів обрання професії відносяться «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Прагнення до справедливості, правди, бажання змінити суспільство», що свідчить про високий гуманізм фахівців МНС. До зовнішніх мотивів обрання професії рятувальника відноситься мотив «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя», що взагалі виступає об'єктивним мотивом будь-якої професійної діяльності.

Виявлені кореляційні зв'язки дозволяють нам визначити напрями подальшого дослідження особливостей професійної деформації фахівців МНС, яка, на нашу думку, полягає у загостренні професійних якостей особистості та перенесенні стереотипів поведінки, спілкування у позапрофесійну сферу, що суттєво ускладнює взаємодію особистості з іншими людьми та перешкоджає її подальшому самовдосконаленню.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрєєва Г. В. До проблеми формування та розвитку сприятливої службової мотивації правоохоронців: матеріали науково-практичної конференції. – Харків: НУВС МВС, 2009. – С. 97–101.
2. Бондаренко Я. Г. Деякі аспекти впливу особистісної мотивації спеціальних підрозділів МВС України на психологічну готовність до дій в особливих умовах: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Харків: АВВ МВС, 2009. – С.140–143.
3. Гонтаренко Л. Г. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України: дисертація. — Х.: Університет цивільного захисту України, 2008. – 219 с.
4. Ковальчишина Н. І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 / Ковальчишина Н. І. – Х.: ХНУВС, 2008. – 18 с.
5. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А. С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології – Харків: 2009. – Вип.6. – С. 61–72.
6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): [монографія] / В. С. Медведєв. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. – 192 с.

УДК 159.95

Мазоренко М. О., завідувач кафедри культури Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, здобувач кафедри загальної та інженерної психології Української інженерно-педагогічної академії

ДІЛОВИЙ ІМІДЖ – ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ЯКІСТЬ СПЕЦІАЛІСТА

Відповідність ділового іміджу професійній діяльності фахівця – це довгостроковий вклад в професійний і особистий успіх. Імідж – це форма життєдіяльності людини, завдяки якій «на люди» виставляються сильнодіючі особово-ділові характеристики.

Ключові слова: імідж, іміджологія, професійно важливі якості, професійний успіх.

Соответствие делового имиджа профессиональной деятельности специалиста – это долгосрочный вклад в профессиональный и личный успех. Имидж – это форма жизнедеятельности человека, благодаря которой «на люди» выставляются сильнодействующие личностно-деловые характеристики.

Ключевые слова: имидж, имиджология, профессионально важные качества, профессиональный успех.

Постановка проблеми. У контексті професіографії професійно важливі якості (ПВЯ) розглядаються як компоненти професійної придатності, тобто