

В.В Асоцький, С.Ю. Лебедева, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко

**ДІАГНОСТИКА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ  
ЯКОСТЕЙ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-  
РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**2015**

Друкується за рішенням засідання Вченої ради Національного університету цивільного захисту України, протокол № 3 від 23.10.2014.

***Рецензенти:***

- ✓ доктор психологічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України Є.М. Потапчук, Хмельницький національний університет;
- ✓ доктор психологічних наук, старший науковий співробітник І.І. Приходько, Національна академія Національної гвардії України.

УДК 159.9 : 159.94

Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: [монографія] / В.В Асоцький, С.Ю. Лебедева, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко – Х.: НУЦЗУ, 2014. – 184 с.

Монографія присвячена дослідженню професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.

Для начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, психологів ДСНС України, науковців, викладачів, курсантів та студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах ДСНС України.

## ЗМІСТ

	<b>Стор.</b>
<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ</b> .....	13
1.1. Семантичний, феноменологічний та соціально-психологічний аналіз поняття «професійно-важливі якості фахівця».....	13
1.1.1. Класифікація професійно-важливих якостей фахівця.....	24
1.1.2. Структурна модель професійно-важливих якостей.....	29
1.1.3. Нерівномірність та гетерохронність у динаміці розвитку професійно-важливих якостей фахівця.....	36
1.2. Особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту.....	40
1.3. Загальна психологічна характеристика діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.....	51
Висновки до розділу.....	55
<b>РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	58
2.1. Характеристика основних етапів дослідження.....	58
2.2. Характеристика груп досліджуваних.....	67
2.3. Характеристика методів дослідження.....	72
Висновки до розділу.....	81
<b>РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ</b> .....	82
3.1. Психологічний аналіз професійних завдань начальника караулу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.....	82
3.2. Визначення значущості основних професійно-важливих	

якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.....	106
3.3. Діагностика основних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.....	110
3.3.1. Діагностика емоційно-вольових якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.....	110
3.3.2. Діагностика інтелектуальних якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.....	125
3.3.3. Діагностика управлінських якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.....	129
3.4. Прогнозування основних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, необхідних для успішного виконання професійних завдань за призначенням.....	140
Висновки до розділу.....	147
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>152</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>158</b>
<b>АКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ.....</b>	<b>192</b>

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

**ОРС ЦЗ ДСНС України** – Оперативно-рятувальна служба цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій

**МНС** – Міністерство надзвичайних ситуацій України<sup>1</sup>

**МО** – Міністерство Оборони

**ПВЯ** – професійно-важливі якості

**ПЦЯ** – професійно-цінні якості

**ПЗЯ** – професійно-значущі якості

**НС** – надзвичайна ситуація

**НПС** – нервово-психічна стійкість

**НПН** – нервово-психічна нестійкість

---

<sup>1</sup> Указом Президента України від 24 грудня 2012 року № 726 шляхом реорганізації Міністерства надзвичайних ситуацій України та Державної інспекції техногенної безпеки України створено Державну службу України з надзвичайних ситуацій (прим. авт.).

## ПЕРЕДМОВА

---

Можна скільки завгодно удосконалювати структуру Оперативно-рятувальної служби ДСНС України, оснащувати технікою, модернізувати прийоми професійної діяльності тощо, однак якщо в нових структурах, за наявності більш досконалої і різноманітної техніки, буде працювати рятувальник у його старій якості, то очікувати кардинальних змін у напрямі підвищення ефективності і професіоналізму діяльності ОРС ЦЗ ДСНС України не доводиться.

Переконливим свідченням актуальності цього питання є данні щодо соціально-демографічної структури, системи соціально-психологічних зв'язків та стосунків, що склалися на сьогодні в органах та підрозділах ДСНС України:

✓ за останні 5 років управління ДСНС України в областях "помолодшали" в середньому майже на 8 років;

✓ прошарок начальників караулів ОРС ЦЗ зі стажем до трьох років зріс майже на 17%, але кількість досвідчених працівників зі стажем роботи від 10 до 20 років знизилась майже вдвічі;

✓ кожен третій серед осіб начальницького складу і кожен другий із рядового і молодшого начальницького складу мають стаж роботи до трьох років. Така ситуація негативно впливає на спадкоємність не тільки професійних знань, навичок та умінь, але й на засвоєння традицій;

✓ набагато складніше стало відновлювати інститут наставництва. Якщо у 1990 році на одного досвідченого пожежного-рятувальника зі стажем роботи 10 років і більше припадало 0,75 працівників, що потребували наставництва (близьким до норм є 1:0,5), то на сьогодні це співвідношення виглядає як 1:1,8;

✓ внаслідок невідповідності, що утворилася, спостерігається зростання кількості дисциплінарних порушень з боку молодих працівників, плинності кадрів серед цього контингенту.

Викладені вище дані є достатніми для підтвердження оцінки актуальності обраної нами теми.

На наш погляд, сучасна стратегія розвитку системи роботи з персоналом ДСНС України повинна бути в обов'язковому порядку доповнена проблемами тактичного характеру, без вирішення яких стратегічна лінія, якою би привабливою вона не була, буде позбавлена конкретного змісту, не зможе реалізуватися і, таким чином, виявиться цілком скомпрометованою, незважаючи на те, що вона адекватно відбиває відповідні об'єктивні потреби. Ми вважаємо, що дуже ґрунтовною підставою для постановки і подальшого вирішення проблем тактичного характеру розвитку новітньої системи роботи з персоналом ДСНС України є дослідження відповідальності вимог професії до фахівця та вимог самого фахівця до професійної діяльності.

Відмітимо, що в сучасній вітчизняній психологічній науці в останні роки стала активно вивчатися проблематика діяльності працівників Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС (ДСНС) України. Увага зосереджується на вивченні особистості рятувальника, динаміки її змін у процесі професійної підготовки та під час виконання функціональних обов'язків, визначенні можливостей саморегуляції, саморозвитку та психокорекції негативних психічних станів і проявів після виконання завдань та у процесі професійної діяльності (Г.С. Грибенюк [54], М.С. Корольчук [117], В.М. Крайнюк [115; 116], С.М. Миронець [175], О.М. Собченко [271], та ін.).

На жаль, ми повинні констатувати, що на сьогодні фактично відсутні розробки з цілеспрямованого вивчення професійно-важливих якостей начальника караулу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. Ці якості розглядаються лише як одна зі складових інших дослідницьких завдань.

Наслідком такої ситуації є неадекватність нормативного набору і недостатня розвиненість ПВЯ фахівців зазначеного складу відповідно до вимог професійної діяльності, що знаходить своє безпосереднє відображення

у значній кількості помилок в оперативній діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ, особливо молодих, у яких відсутній значний професійний досвід.

Вагомого значення ця проблема набуває й тому, що розподіл випускників вищих навчальних закладів системи ДСНС України на посади начальників караулів ОРС ЦЗ досягає більш ніж 40%, що є переважною більшістю при призначенні випускників ВНЗ ДСНС на первинні посади.

Таким чином, актуальність указаної проблематики, недостатній ступінь її розробленості та висвітлення у вітчизняній науці, а також вимоги до діяльності в особливих умовах вищезазначеної категорії фахівців зумовили вибір теми нашого дослідження.

Відзначимо, що проведене дослідження було пов'язане з реалізацією Загальнодержавної цільової програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 1156-р. Крім того, матеріали дослідження активно використовувалися при опрацюванні науково-дослідної роботи «Професійно-важливі якості у начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту» (РК № 0113U002793).

Автори не претендують на вичерпність висвітлення даної теми. Ця проблема є багатогранною, а ряд питань вимагає ще й окремого комплексного дослідження.

Деяким читачам ця монографія може здатися занадто складною, деяким – недостатньо логічною. Ми не бачимо в цьому нічого страшного. Це лише дасть привід сподіватися, що в подальшому може бути створена наукова робота і більш проста, і більш зрозуміла, і більш досконала.

А поки автори пропонують Вашій увазі результати своїх досліджень і сподіваються, що ця монографія буде прийнята перш за все фахівцями психологічної служби ДСНС України і вивчена.



## **РОЗДІЛ 1**

### **ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ**

---

---

На сьогодні, незважаючи на значну кількість робіт, які так чи інакше пов'язані з проблематикою професійно важливих якостей (ПВЯ) фахівця, теоретичні положення про сутність та структуру ПВЯ вивчені недостатньо.

На підтвердження даної тези відмітимо, що як у російськомовних, так і у вітчизняних словниках та енциклопедичних виданнях із психології поняття «професійно-важливі якості фахівця» просто відсутнє.

Крім того, у науковій психологічній літературі і досі немає єдиного підходу щодо семантичного та феноменологічного розуміння поняття «професійно-важливі якості фахівця», зустрічаються й інші: «професійно-важливі ознаки», «професійно-важливі уміння», «професійно-важливі функції», «професійно-значущі якості», «професійно-цінні якості», «професійно-необхідні якості», «професійно-бажані якості» тощо.

На жаль, різняться за значенням і розумінням і безліч існуючих на сьогодні визначень самого поняття «професійно-важливі якості фахівця».

Все вищезазначене і спонукало нас розглянути семантику та феноменологію поняття «професійно-важливі якості фахівця» та провести його соціально-психологічний аналіз.

#### **1.1. Семантичний, феноменологічний та соціально-психологічний аналіз поняття «професійно-важливі якості фахівця»**

Проблема вивчення ПВЯ сформувалася ще в середині 20-х років ХХ сторіччя у психотехнічних дослідженнях, які носили характер нагромадження емпіричного матеріалу в межах психології праці та психофізіології.

Розробляючи свій підхід до психофізіологічного дослідження професій, уже в середині 20-х років ХХ сторіччя радянські дослідники проводили роботи з опису й ретельного психофізіологічного аналізу різних професій задля вирішення завдань професійного відбору і професійної консультації, раціоналізації робочого місця, реконструкції та проектування професій.

У цей період активно розгорталися дослідження методичного і практичного спрямування, виконувани Б.Г. Ананьєвим, Б.А. Бернштейном, М.Д. Левітовим, В.І. Рабіновичем, О.І. Розенблюмом та ін. [17].

Незабаром було з'ясовано про слабку розробленість теоретичних підвалин щодо психологічних характеристик професій і відсутність систематизації використовуваних понять та термінів, особливо в характеристиці професійно-важливих якостей. Не були зрозумілими механізми виникнення, розвитку ПВЯ, не було визначено їхню сутність, склад, структуру, зв'язок, із психічними функціями й особистісними властивостями. Було відомо лише, що ПВЯ гіпотетично пов'язані із внутрішніми функціональними можливостями психіки людини, які впливають на результат праці [198].

С.Г. Геллерштейн указав на відсутність досліджень, які висвітлювали б питання генезу, структури й особливостей динаміки, функціонування ПВЯ в їхній обумовленості професією, але саме ці подання, на думку автора, і повинні становити теоретичне обґрунтування психології професій [49; 50; 51].

І.М. Шпільрейн звернув увагу на перспективність тих психотехнічних робіт, у яких робилися спроби сполучити вивчення як кожного фактора, що впливає на ефективність діяльності, так і всієї сукупності таких факторів [304]. Таким чином, було визначено шляхи подальших напрямів у вивченні ПВЯ.

Надмірна політизація життя нашого суспільства негативно вплинула на розвиток психології та психофізіології, що виразилося у впровадженні

марксистсько-ленінської ідеології в науку і в осуді застосування закордонних тестових методик у рамках психотехнічного підходу до вивчення професій.

4 червня 1936 року було опубліковано постанову ЦК ВКП (б) «Про педологічні перекручення в системі наркомпросів», яке критикувало радянських психотехників із приводу їх «...некритичного ставлення до положень буржуазної психології» [94] та фактично призвело до ліквідації всієї проблематики з вивчення проблем професійної діяльності.

У 1936 році закриваються всі лабораторії з промислової психотехніки та психофізіології праці, у значній мірі згортається робота Центрального інституту праці ВЦСПС, створеного у 1926 році, та місцевих інститутів праці [213]. Саме починаючи з цього періоду, провідні дослідники розвивали психологічну теорію діяльності фактично у відриві від практики.

Значно пізніше, наприкінці 40-х років ХХ століття, у ході теоретичних досліджень Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва та їхніх послідовників було визначено три фундаментальні принципи, що становлять методологічну основу радянської психології та психофізіології:

- 1) розуміння психіки як діяльності;
- 2) визнання соціальної природи психічної діяльності людини;
- 3) визнання єдності психічної діяльності й зовнішньої практичної діяльності [278].

Протягом 60-х років ХХ століття було отримано фундаментальні дані щодо формування та розвитку основних психічних функцій і частково розроблено теоретичні й експериментальні аспекти рефлексорної діяльності мозку (Б.Г. Ананьєв, П.К. Анохін, М.А. Бернштейн, П.Я. Гальперін, А.В. Запорожець, О.М. Леонтьєв, А.Р. Лурія, С.Л. Рубінштейн та ін.); розроблено основні положення теорії здібностей (К.М. Гуревич, В.Д. Небиліцин, Б.М. Теплов та ін.); починають розроблятися підходи щодо вивчення структури особистості (Б.Г. Ананьєв, А.Г. Ковальов, В.М. Мясіщев та ін.) [87].

Надалі у 90-ті роки ХХ століття, у психології праці починає розвиватися системний підхід щодо аналізу професійної діяльності. Найбільш вагомий внесок у подальшу розробку проблеми наукового вивчення професій зробили Б.Ф. Ломов [139; 141; 142; 143], В.А. Бодров [21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 29], Ю.М. Забродін [76; 77; 243], К.К. Платонов [215; 216; 217; 218; 220; 221], Г.М. Зараковський [81; 82; 83], Е.П. Ільїн [88; 89; 90; 91; 92; 93], Є.А. Клімов [103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 110], Т.В. Кудрявцев [126; 127], А.О. Крилов [123; 124; 125], В.Л. Марищук [151; 152; 154; 153], Г.С. Нікіфоров [194; 195; 196; 197], Ю.П. Поваренков [223; 224], В.А. Пономаренко [227], В.Д. Шадріков [294; 295; 296; 297], В.І. Медведєв [163; 164; 165; 166; 167; 168] та інші. Вивчення професійної діяльності з позицій системного підходу припускало не тільки аналіз ступеня активності у процесі праці окремих аналізаторів, перцептивних, мнемічних та інтелектуальних процесів фахівця, але й виявлення психологічної структури його діяльності в цілому.

Проблема вивчення професійної діяльності фахівців пожежно- та аварійно-рятувальних підрозділів МНС фактично стала розроблятися лише з кінця 90-х років ХХ століття. Відзначимо, що взаємозв'язок професійної діяльності та особистості працівника МНС до сьогодні досліджувався за наступними напрямками:

- ✓ вивчення психофізіологічних особливостей пожежно-рятувальника (В.І. Медведєв, 1993; М.В. Леві, 1998; М.І. Мар'їн, С.І. Ловчан, 1998; В.П. Бут, 2008 та ін.);

- ✓ аналіз умов праці фахівців основних спеціальностей в межах МНС (М.А. Кришталь, 1997; М.І. Мар'їн, 2001; Л.О. Гонтаренко, 2007; А.Г. Снісаренко, 2011; І.О. Поляков, 2012 та ін.);

- ✓ вивчення соціально-психологічних детермінант ефективності, успішності та надійності професійної діяльності (В.В. Вареник, 2001; А.П. Самонов, 2001; С.І. Ловчан, 2001; М.М. Козяр, 2005; Д.В. Лебедев, 2008; Ю.О. Приходько, 2010 та ін.);

✓ дослідження сучасного стану безпеки праці працівників МНС та впливу на особистість фахівця професійної діяльності з проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації (Г.Х. Харисов, 2005; А.С. Куфлієвський, 2006; Я.О. Овсянікова, 2011; В.А. Старік, 2012 та ін.);

✓ розгляд пожежних-рятувальників як особливої соціально-психологічної групи підвищеного ризику, вивчення морально-психологічних якостей фахівців основних спеціальностей в межах МНС (А.П. Самонов, 2000; В.Б. Моторін, 2002; С.М. Миронець, 2008; В.М. Корольчук, 2009 та ін.).

Так все ж таки, що розуміють сучасні дослідники під категорією «професійно-важливі якості фахівця»? Спробуємо і ми визначитися з даним поняттям.

Сучасний словник із психофізіології професійної діяльності [273] трактує **«професійно-важливі якості»** як *«...сукупність духовних, психічних та фізичних якостей людини, необхідних і достатніх для того, щоб стати професіоналом, тобто для успішного навчання певній професії, нормативно прийнятної ефективності роботи й кар'єри у даній професії»*.

В.Д. Шадріков (1996) під професійно-важливими якостями (ПВЯ) розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й успішність її освоєння. При цьому до ПВЯ автор відносить, в першу чергу, особливості психічних процесів. Узагальнюючи аналіз робіт, присвячених дослідженням професійних здібностей для широкого кола професій (в більшості своїй пов'язаних з виробництвом), В.Д. Шадріков подає перелік характеристик психічних процесів, що виступають в цих дослідженнях як професійно-важливі. В той же час автор виступає проти включення до складу ПВЯ якостей темпераменту й особистості: «Через відсутність єдиного підходу до розуміння змісту професійних здібностей, у професіограмах, поряд із характеристиками психічних процесів, як професійно-важливі якості нерідко подаються

особливості темпераменту (емоційна стійкість, тривожність, нейротизм), риси характеру (акуратність, холонокровність, старанність), властивості нервової системи та їх життєві показники, а також такі складні психічні утворення як здатність виконувати монотонну роботу, здатність зусиллям волі продовжувати (завершувати) роботу... Цілком очевидно, що підвалини виділення всіх цих властивостей є різними і навряд чи доцільно використовувати їх при описі діяльності як однопорядкові» [296].

Дуже важливо, що, обмежуючи склад ПВЯ пізнавальними і психомоторними здатностями, В.Д. Шадріков показує механізм переходу психічної властивості до професійно-важливої якості. Він відмічає: «...приступаючи до освоєння діяльності, суб'єкт володіє певними психічними властивостями, деякі з яких є професійно-важливими. Ці ПВЯ характеризуються визначеним рівнем розвитку функціональних і операційних механізмів. У процесі становлення психологічної системи діяльності відбувається перебудова операційних механізмів психічних властивостей відповідно до вимог діяльності (процес перебудови операційних механізмів в оперативні). Даний процес складає сутність процесу переходу від психічної властивості до ПВЯ» [296].

***ПВЯ розглядаються як функціональні утворення, що змінюються у процесі діяльності. Погоджуючись з тим, що ПВЯ є функціональними утвореннями, що включають психічні процеси, не можна погодитися з тим що особистісні та індивідуально-типологічні властивості не можуть входити до складу ПВЯ.***

Такий підхід може бути виправданий при аналізі суто «технічних» професій. На наш погляд, необхідно розширити ПВЯ професіонала. В.Д. Шадріков сам указує на тісний зв'язок психічних процесів, психічних утворень і властивостей особистості: «Психічні процеси забезпечують формування знань і умінь, регулювання діяльності. На їх основі відбувається формування властивостей особистості» [296].

*Не можна не враховувати і розвитку особистості в період професіоналізації. Сюди відноситься і формування «професіонального характеру», і формування «професіональної спрямованості» (ціннісних орієнтацій, інтересів, установок, мотивів діяльності і поведінки). Яким чином можна судити, наприклад, про професійно-важливі якості пожежного-рятувальника, не враховуючи наявності комунікативних, моральних властивостей, емпатії тощо?*

*Те ж саме відноситься і до типологічних якостей темпераменту, якщо розглядати, наприклад, таку важливу властивість багатьох спеціалістів як емоційна (нервово-психічна) стійкість, що є одним з основних критеріїв професійного психологічного відбору спеціалістів ДСНС України.*

Б.Г. Ананьєв писав про те, що психічні процеси визначаються сукупністю індивідуально-типологічних властивостей: соматичних, нейродинамічних, білатеральних [4]. Він стверджував: «Будь-який психічний процес формується як певна констеляція психофізіологічних функцій (сенсорних, мнемічних, вербальних, тонічних) і мотивацій (потреб, установок, інтересів і ціннісних орієнтацій)» [4].

У зв'язку з вищесказаним, нам є більш близьким погляди на склад і структуру ПВЯ В.А. Бодрова, В.Л. Марищука, Є.А. Клімова, М.М. Решетнікова.

Так, на думку В.А. Бодрова, до складу ПВЯ входить «...вся сукупність психологічних якостей особистості, а також цілий ряд фізичних, антропологічних і фізіологічних характеристик людини, які визначають успішність навчання і реальної діяльності [22].

У своєму дисертаційному дослідженні В.Л. Марищук [154] відмічає: «Здатності до тих чи інших видів діяльності у значній мірі характеризуються ступенем розвитку деяких особистісних рис (зокрема мотивації), а також ряду показників психічних, психомоторних процесів, фізичних якостей. Звичайно їх називають професійно-важливими якостями». Надалі автор

називає ці якості *«професійно-значущими якостями»* (ПЗЯ) і дає їм наступне визначення: «Під професійно-значущими якостями (ПЗЯ) звичайно розуміють окремі динамічні риси особистості, окремі психічні і психомоторні властивості (що виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини якої-небудь певної професії, які сприяють успішному оволодінню цієї професії» [154].

Як ми бачимо, в даному дисертаційному дослідженні [154] до ПВЯ віднесено не тільки особистісні, але й фізичні якості. В.Л. Маришук бере за основну схему структуру особистості, починаючи від соціальної спрямованості.

На думку автора, ці якості частіше за все є поліпрофесійними, але для кожної окремої спеціальності можуть мати своє конкретне значення. Крім того, зв'язок цих якостей із професійною успішністю може бути нелінійним.

Дійсно, психічні властивості є у всіх людей, і в той же час у кожній, достатньо складній професії, вони набувають тих чи інших специфічних рис, стаючи професійно-значущими. Інша справа, що відносно будь-якої діяльності можна виділити ряд професійно-важливих якостей, рівень розвитку яких до початку оволодіння діяльністю стане достатнім «...для забезпечення успішності виконання, реалізації діяльності» [294].

Аналогічна ситуація, коли необхідний рівень ПВЯ може бути досягнутий в самому початку діяльності «стихійно», без особливих зусиль [239]. Але у процесі ускладнення діяльності та її удосконалення у професії ускладнюються і змінюються функціональні зв'язки й удосконалюються ПВЯ.

Один з провідних спеціалістів-професіологів, Є.А. Клімов говорить про *професійно-цінні якості*: «...всі люди відрізняються один від одного за своїми особистісними якостями. Серед них є такі, які називають професійно-цінними» [110].



Професійно-цінні якості (ПЦЯ) утворюють щось ціле, систему. Головне полягає в тому, що у людини не може бути цілком сформованої профпридатності до того, як вона практично включилася у професійну підготовку і відповідну трудову діяльність (здатності формуються в діяльності) [107].

Виходячи з усього вищевикладеного, можна зробити висновок про те, що *основні «професійно-цінні якості» формуються тільки у процесі діяльності і в ній удосконалюються.*

В.С. Мерлін також вказує на те, що людина у процесі праці, професійної діяльності «змінює свою власну природу»; при цьому змінюється характер зв'язків між різнорівневими властивостями індивідуальності, хоча самі властивості можуть залишатися тими самими [170]. Звідси автор робить висновок про те, що зв'язки між властивостями є різними на певних етапах навчання, освоєння й удосконалення професійної діяльності, динамічними й адекватними цим етапам професійного становлення і майстерності. Ці властивості (разом із притаманними їм різнорівневими зв'язками) і формують професійно-важливі якості спеціаліста.

Узагальнюючи вищенаведені дані, хочемо додати загальну зведену таблицю з базовими тлумаченнями поняття «професійно-важливі якості» та із зазначенням дослідників, які займалися вивченням даного питання (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

## Тлумачення категорії «професійно-важливі якості» в сучасній психологічній науці.

Прізвище дослідника	Визначення професійно-важливих якостей (ПВЯ)
Шадриков В.Д.	ПВЯ - це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності й успішність її освоєння.
Бодров В.А.	ПВЯ - вся сукупність психологічних якостей особистості, а також цілий ряд фізичних, антропологічних і фізіологічних характеристик людини, які визначають успішність навчання і реальної діяльності.
Марищук В.Л.	ПВЯ - окремі динамічні риси особистості, окремі психічні та психомоторні властивості, а також фізичні якості, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею.
Клімов Є.А.	<p>Говорить про професійно-цінні якості: «...всі люди відрізняються один від одного за своїми особистісними якостями. Серед них є такі, які називають професійно-цінними».</p> <p>Сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, яка визначає ефективну реалізацію функцій праці і складає поняття професійно-значущих якостей.</p>
Мерлін В.С.	Людина у процесі праці, професійної діяльності «змінює свою власну природу»; при цьому змінюється характер зв'язків між різномірівневими властивостями індивідуальності, хоча самі властивості можуть залишатися тими самими. Звідси автор робить висновок про те, що зв'язки між властивостями є різними на певних етапах навчання, освоєння й удосконалення професійної діяльності, динамічними й адекватними цим етапам професійного становлення і майстерності. Ці властивості (разом із притаманними їм різномірівневими зв'язками) і формують професійно-важливі якості спеціаліста.
Лосс В.Г.	ПВЯ - сукупність професійної спрямованості та здібностей, які дозволяють досягти успіхів в обраній галузі та відчувати від цього задоволення.

## Продовження таблиці 1.1

Маркова А.К.	ПВЯ - це якості, які впливають на ефективність праці особистості. Професійно-важливими якостями виступають психічні процеси, психічні стани, а також мотиви, становлення до праці та інших людей.
Деркач А.О.	ПВЯ - це психологічні особливості особистості, необхідні для засвоєння спеціальних знань, вмій і навичок, для досягнення спільно прийнятої ефективності у професійній діяльності. До них належать такі властивості: інтелектуальні (мислення), моральні (поведінка), емоційні (почуття), вольові (здатність до самоуправління), організаторські (механізм діяльності).
Сохадзе Д.І.	ПВЯ - індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності та успішність її освоєння.
Зеєр Е.Ф.	ПВЯ - психологічні якості які визначають продуктивність діяльності. Вони, з одного боку, є багато функціональними, а з іншого специфічними для кожної професії.
Ложкін Г.В. Пов'якель Н.І.	ПВЯ виступають як внутрішні характеристики людини і відображають зовнішні специфічні впливи, які виступають у формі професійних вимог до особистості.
Сегеда О.О.	ПВЯ - інтегровані утворення, які включають у себе взаємопов'язані критерії й ознаки, що відображають характер та особливості діяльності фахівця.
Орбан-Лембрик Л.Е.	ПВЯ - це найбільш стійкі характеристики, котрі мають вирішальний вплив на професійну діяльність, її ефективність.
Борисик А.С.	Професійно-значущі якості - це ряд важливих якостей спеціаліста, що сприяють успішному виконанню професійної діяльності, ефективному розв'язанню професійних завдань, особистісно-професійному зростанню й удосконаленню.

Безсумнівно, існують й інші тлумачення поняття «професійно-важливі якості», однак вже з наведених визначень можна зробити проміжний висновок, що на формування та розвиток ПВЯ впливає професійна діяльність й базова сукупність психологічних рис особистості.

### **1.1.1. Класифікація професійно-важливих якостей фахівця**

Для науковців, які працюють у межах спеціальності 19.00.09, цікавими є підходи, що склалися на сьогодні в сучасній психологічній науці при вирішенні такого складного питання як класифікація ПВЯ фахівців ризиконебезпечних професій.

При опрацюванні даного питання нам довелося фактично по зернятках збирати результати досліджень, в яких автори робили спробу класифікувати ПВЯ.

Першу спробу класифікації ПВЯ ми знаходимо в роботах І.М. Шпільрейна [304] та С.Г. Геллерштейна [49; 50; 51]. Саме ці автори запропонували *класифікувати ПВЯ фахівця за ступенем важкості їх формування та стійкості, виділивши групи ПВЯ, що характеризували функціональні можливості людини з різних сторін:*

а) ПВЯ, важливі для професійного успіху функції, але такі, що складно піддаються тренуванню, розвитку, виражають стійкі індивідуальні особливості людей (такі ПВЯ і здатності, що лежать в їх основі, було потрібно виявляти у професіографуванні, вони повинні були скласти предмет психодіагностики в цілях прогнозування майбутньої професійності у новачків і осіб, що поступають у професійні школи);

б) ПВЯ і важливі для професійного успіху функції, які вдається розвинути впродовж навчання, і тому вони повинні бути включені до програм профпідготовки;

в) ПВЯ і важливі для професійного успіху функції, які виявляються найбільш хиткими, схильними до функціонального розпаду під впливом

тривалої і напруженої професійної роботи. Такі ПВЯ повинні складати предмет діагностики в дослідженні динаміки працездатності, втоми, а концептуальне уявлення закономірного зв'язку цих функцій з об'єктними параметрами праці може служити основою раціоналізації праці, заходів з підвищення працездатності і продуктивності праці.

В.Л. Марищук, не задаючись спеціально метою класифікації, в той же час виділяє наступні групи професійно-значущих якостей (ПЗЯ):

- а) соціально-психологічні ПЗЯ, що відображають властивості спрямованості особистості (ціннісні орієнтації, мотиви, установки);
- б) психічні процеси;
- в) психомоторні якості;
- г) фізичні якості [154].

Здійснивши аналіз праць з вивчення професійних здібностей, В.Д. Шадріков включає до ПВЯ:

- а) комплекс психічних процесів (відчуття, сприйняття, пам'ять, уявлення, уява, мислення, увага);
- б) властивості продуктивності різних психічних процесів;
- в) властивості психомоторики для різних професій [296].

Л.В. Шеховцова та О.І. Тютюнник [300] пропонують описувати і класифікувати професійно-важливі якості для різних професій в системі: «індивід» – «суб'єкт» – «особистість», виходячи з відомого підходу до вивчення людини, запропонованого Б.Г. Ананьєвим. При цьому автори вказують, що вимоги професії, адресовані до всіх структур індивідуальності, можуть являти різний ступінь «жорсткості». При профвідборі та профпідборі вони виділяють:

- професійно-бажані якості;
- професійно-необхідні якості;
- професійно-недопустимі якості.

На думку Л.Ф. Шеховцової та О.І. Тютюнник, **професійно-бажані якості** - це ті якості, які є бажаними для даного професіонала; добре, якщо

він ними володіє, бо їх наявність не є обов'язковою. Професійно-бажані якості притаманні «ідеальному професіоналу».

Без *професійно-необхідних якостей* професіонал не зможе стати саме таким, а наявність деяких інших якостей є іноді просто недопустимою [300].

Згідно поглядів В.А. Пухова та співавторів [238], психофізіологічний або психологічний аналіз професії передбачає опис чи експериментальний вимір ряду функцій, процесів, властивостей, що є професійно-важливими, які в подальшому відбиваються у психограмі і психологічній моделі спеціаліста. До числа таких відносяться:

- а) сенсорно-перцептивні процеси і дії (пороги відчуттів, точність і швидкість сприйняття);
- б) когнітивні процеси (особливості уваги, мислення, мовлення);
- в) моторні дії – швидкість, ритм, сила, спритність, час реакції, координація рухів;
- г) типологічні особливості (властивості нервової системи);
- д) якості особистості (працелюбність, ініціативність, організованість, наполегливість, витримка, комунікативність тощо) [238].

У своїх роботах Г.В. Акопов запропонував виділяти наступні групи професійно-важливих якостей:

- вузькопрофесійні (практичні, спеціальні, методичні);
- загально характерологічні (емоційно-вольові, інтелектуальні, якості міжособистісної сфери) [58].

Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якель, описуючи професійно-важливі якості оператора, тобто людину, що працює в системі «людина-техніка», виділяють наступні якості;

- ✓ індивідуально-типологічні (сила збудження та гальмування, врівноваженість, рухливість, динамічність і лабільність тощо нервових процесів);
- ✓ сенсорні;

- ✓ перцептивні (наприклад, концентрація, стійкість, швидкість переключення уваги);
- ✓ атенційні;
- ✓ психомоторні;
- ✓ мнемічні (обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування, тощо);
- ✓ мисленеві;
- ✓ вольові (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, ініціативність, самостійність, витримка, самоволодіння) [138].

Однак значно більш розповсюдженим став розподіл професійно-важливих якостей на загальні та спеціальні [98; 120; 132].

Ряд авторів, що займалися вивченням професійно-важливих якостей, виділяють універсальні якості, необхідні в будь-якій професійній діяльності. До таких належать: відповідальність, самоконтроль, професійна самооцінка [98; 120].

Спеціальні ж професійно-важливі якості визначаються окремо для кожної з професій та залежать від уявлення про структуру особистості професіонала [138].

Вивчення ПВЯ фахівців ризиконебезпечних професій найбільш інтенсивно проводилося у військовій авіації та було пов'язане, у першу чергу, з роботами авіаційних психофізіологів, психологів та антропологів [227; 228; 229; 230; 285].

Дослідники, які займалися вивченням офіцерів льотного складу, класифікували ПВЯ, що забезпечували успішне оволодіння даною спеціальністю, виходячи з 5 основних блоків:

- 1) особистісні ПВЯ (мотивація, самооцінка, психічна адаптація, стійкість особистості до несприятливих впливів, риси характеру);
- 2) інтелектуальні ПВЯ (показники сприйняття, уваги, пам'яті, мислення);
- 3) психофізіологічні (нервово-емоційна стійкість, стійкість до льотної втоми, стійкість до монотонії й до роботи у вимушеному темпі);

4) фізіологічні ПВЯ (вестибулярна стійкість, стійкість до перевантажень);

5) фізичні ПВЯ (загальний фізичний розвиток, сила, швидкість, витривалість, координованість, фізична підготовленість до несприятливих факторів діяльності).

Ця класифікація ПВЯ, на наш погляд, найбільш повно відбиває на сьогодні модель спеціалістів операторського профілю.

На сьогодні в МО РФ існує інша класифікація ПВЯ військового фахівця. Відповідно до даної класифікації ПВЯ, що розробляється російськими колегами [171; 172], психограма військових спеціалістів повинна відбивати:

✓ психофізіологічні ПВЯ (сенсорні, сенсомоторні, фізичні, адаптивно-гомеостатичні);

✓ психологічні ПВЯ (інтелектуальні: сприйняття, пам'ять, мислення і т.д.; особистісні: спрямованість, темперамент, характер);

✓ соціокультурні ПВЯ (загальний розвиток, професійна підготовленість, соціально-групові ПВЯ).

Ця класифікація носить більш загальний характер. Крім того, у нас викликають деякі сумніви термінологічний розподіл психофізіологічних та психологічних ПВЯ, а також включення до психограми «соціально-групових ПВЯ військового фахівця».

Найбільш універсальною, на наш погляд, є одна з перших класифікацій ПВЯ працівників МНС, що була розроблена фахівцями науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України:

а) властивості пізнавальних психічних процесів (якості сприйняття, уваги, мислення і пам'яті);

б) моторні властивості (якості психомоторики, мовлення, фізичного розвитку);

в) особистісні якості [71].



Відмітимо, що в сучасній як вітчизняній, так і зарубіжній психологічній науці існують і інші класифікації [236]. Наприклад, лише в межах спеціальності 19.00.09 - «Психологія діяльності в особливих умовах» за останні 5 років були проведені широкомасштабні дослідження та обґрунтування ПВЯ, що необхідні для успішного оволодіння спеціальністю диспетчера служби екстреного виклику 112 [53], водолаза аварійно-рятувального підрозділу МНС [135], фахівця гірничорятувальної служби Мінвуглепрому України [252] та ін.

*Застосування тієї чи іншої класифікації ПВЯ, на наш погляд, залежатиме від мети та завдань, які вирішує дослідник та для яких необхідним є використання конкретного переліку ПВЯ (професійно-психологічний відбір, супроводження навчання і професійного становлення, удосконалення робочого місця, зниження травматизму, оцінка резервних можливостей організму тощо), чи традицій наукової школи.*

Матеріалом для вивчення психологічних і психофізіологічних особливостей діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (надалі - начальників караулів ОРС ЦЗ) у власних дослідженнях послужили положення і вимоги наказів МНС України, інших нормативно-правових документів, наукові публікації, чинні кваліфікаційні вимоги і характеристики, дані, отриманні в ході проведення емпіричного дослідження та узагальнення власного досвіду діяльності в МНС України.

### **1.1.2. Структурна модель професійно-важливих якостей**

Всі дослідження професійно-важливих якостей в загальному вигляді можна поділити на дві базові групи. Перші пов'язані зі спробами авторів окремо та відособлено розглянути повний набір необхідних якостей, що впливають на успішність професійної діяльності суб'єкта. Інші, у свою чергу,

намагаються розглянути професійно-важливі якості у структурі особистості людини, тобто більш комплексно та системно.

До першої групи підходів можна віднести роботи М.О. Амінова та М.В. Молоканова, які визначали професійно-важливі якості психолога-практика та психолога-дослідника. У своїх працях вони довели, що навіть у межах однієї професії, існують значні відмінності у важливих та необхідних якостях професіонала, що виконує різні за своєю суттю дії.

Так, на їх думку, для психолога-дослідника важливими якостями мають бути: готовність до контактів, певна холонокровність та раціональність у встановленні та підтриманні взаємин, стриманість, загальна інтелектуальність при вираженому інтересі до людини. Крім того практичному психологу притаманні вміння підтримувати контакти, зберігати емоційне самовладання у процесі спілкування, вміння емоційно притягувати до себе людей, бути високоінтелектуальним, чуйним, мати високий рівень відповідальності за свої дії, усвідомлювати межі своєї компетентності, мати певний індивідуалізм та здатність самостійно приймати рішення [3].

Н.І. Пов'якель істотними компонентами моделі фахівця вважає наявність таких професійно-важливих якостей як: сталість і адекватність самооцінки, сензитивність, емпатійність, асертивність, фрустраційна толерантність, відсутність хронічних внутрішніх особистісних конфліктів, які обумовлюють проєкції, неадекватні психологічні захисти тощо. Крім того, професійно-важливими вважають такі соціально-когнітивні та комунікативні вміння: вміння слухати іншого, здатність розмовляти та умовляти, встановлювати соціальний контакт, переконувати, навіювати, що дає можливість впливати на клієнта позитивно і життєствердно [224].

Активний розвиток цього напрямку був зумовлений тим, що значно простіше зробити опис декількох особистісних рис, що так чи інакше впливають на ефективність та успішність професійної діяльності, ніж ґрунтовно досліджувати цілісну особистість. Також це пов'язано з

обмеженістю психодіагностичного інструментарію, який в більшості випадків відображає характеристики окремих якостей особистості.

Як ми вже зазначали раніше, друга група досліджень базується на основі всебічного аналізу особистості професіонала. Б.Ф. Ломов, А.А. Крилов та інші у своїх працях намагалися встановити ієрархії міжкомпонентних зв'язків та структури професійно-важливих якостей.

На думку Б.Ф. Ломова, такий ґрунтовний підхід дозволить визначити динаміку психічних явищ, що характеризують особистість у професії [141; 143]. З цього ж приводу А.А. Крилов говорив, що всебічний аналіз розширює можливості вивчення всіх сторін людини [125] та допомагає зрозуміти їх взаємозв'язок і взаємообумовленість. Відповідно до поглядів Б.Ф. Ломова та А.А. Крилова вивчення та формування професійно-важливих якостей спеціаліста повинні базуватись на врахуванні всієї сукупності вимог, які висувуються до нього діяльністю, та побудові на цій основі структури професійно-важливих якостей.

Позиції системного підходу дотримувався і Б.Г. Ананьєв – він говорив, що особистості притаманна конкретна організація властивостей, які функціонують лише завдяки постійній взаємодії одна з одною [5].

Основою для вивчення професійно-важливих якостей, з позиції П.К. Анохіна, виступають особливості нервової системи. Професійно-важливі якості отримують свій розвиток у межах спеціальних функціональних систем мозку і залежать від міри вираженості головних властивостей нервової системи. За його поглядами, ці якості проявляються в характері функціонального стану процесів, і формуються залежно від особливостей психологічного рівня саморегуляції процесів діяльності [8].

Згідно з поглядами В.Д. Шадрікова, Е.Ф. Зеєра у структурі особистості професіонала доцільно виділити три головні підструктури:

- професійна спрямованість;
- професійна компетентність;
- професійно-важливі індивідуальні якості особистості [85; 297].

Остання підструктура об'єднує в собі три категорії (рівні) взаємодіючих властивостей:

1) Професійно-значущі психофізіологічні якості (швидкість сенсомоторних реакцій, зорово-рухова координація, екстра-інтроверсія, енергетизм, типологічні якості нервової системи тощо). Вони впливають на успішність формування психологічних професійно-важливих якостей.

2) Професійно-важливі психологічні якості, які безпосередньо впливають на виконання певної діяльності (тип пам'яті, тип мислення, спостережливість, дисциплінованість, сила волі та ін.).

3) Соціально-психологічні якості, які формуються лише в умовах соціальних взаємовідносин особистості професіонала (правосвідомість, переконання, мотивація праці).

В межах проведення досліджень щодо проблеми професійного навчання В.Д. Шадріков говорить, що існують динамічні ансамблі професійно-важливих якостей, які є характерними для кожного конкретного виду професійної діяльності. Залежно від того, які професійно-важливі якості переважають у структурі ключових кваліфікацій (сформованих специфічних ансамблів підструктур діяльності), вони можуть належати до чотирьох професійно зумовлених підструктур особистості, наведених у табл. 1.2.

Таким чином, виходячи з наведеної таблиці, можна сказати, що **структура особистості, яка розглядається в межах професії, складається з чотирьох основних підструктур.**

*Першу групу якостей* представляють соціально значущі характеристики - соціально-професійні кваліфікації. До цих якостей належать установки особистості, спрямованість на успішність тощо.

*Другу підструктуру* особистості складає професійна компетентність, яка відображає загальні знання та уміння з організації та планування робочих процесів, тобто вміння складати робочі документи, вирішення та розв'язання складних питань, вміння користуватися інноваційними технологіями тощо.

Таблиця 1.2

### Професійно зумовлена структура особистості спеціаліста

Підструктури	Соціально-психологічні та психофізіологічні компоненти підструктур	Професійно зумовлені ансамблі компонентів підструктур (ключові кваліфікації)
Професійна спрямованість	Схильності, інтереси, відношення, установки, сподівання, мотиви	Соціально-професійні здібності: готовність до кооперації, спрямованість на досягнення успіху та професійне зростання, корпоративність, надійність, соціальна відповідність та ін.
Професійна компетентність	Професійні знання, вміння та навички, кваліфікація	Соціально-правова та економічна компетентність, спеціальна компетентність, персональна компетентність (знання та вміння, які виходять за рамки однієї професії), аутокомпетентність
Професійно значущі психологічні якості	Уважність, рішучість, спостережливість, креативність, контактність, самоконтроль, самостійність та ін.	Професійна самостійність, соціально-професійний інтелект, здатність до планування технологічних процесів, діагностичні здібності, професійна мобільність та ін.
Професійно значущі психофізіологічні якості	Енергетизм, нейротизм, екстравертність, зороворохова координація, реактивність та ін.	Узагальнені професійні здібності: координація дій, швидкість реакції, витримка, стресостійкість та ін.

*Третю групу* особистісної структури складають професійно-важливі якості, що визначають продуктивність діяльності людини. До цієї підструктури входять різні когнітивні якості: увага, креативність, спостережливість тощо, й характерологічні: відповідальність, самостійність, практичність тощо. Якості цієї групи можна назвати багатofункціональними, і в той же час кожна професія має свій ансамбль цих якостей.

*Четверту підструктуру* особистості професіонала складають психофізіологічні якості. До неї відносяться всі сенсомоторні якості особистості: швидкість реакції, характеристики координації, тип вищої нервової системи тощо.

До запропонованої В.Д. Шадріковим моделі структури особистості професіонала до підструктури психофізіологічних професійно-важливих якостей Д.І. Сохадзе вважає за необхідне додати наступні якості: довгочасну витривалість; витривалість до екстреної напруги; перешкодостійкість; переключаємість; стійкість до впливу несприятливих факторів середовища [269].

В межах системного підходу А.Р. Фонарьов розглядає професійно-важливі якості на наступних чотирьох загальних рівнях: інструментальному; індивідуально-психологічному; соціально-психологічному; духовно-культурному.

До першого - інструментального рівня - входять такі якості як продуктивність, емоційність, стійкість, витривалість, працездатність, координація рухів. До другого рівня - індивідуально-психологічного - належать такі якості: темперамент, психічні процеси, характер, здібності. Третій рівень об'єднує соціально-психологічні якості: соціальні стереотипи, установки спілкування, соціальні сценарії та ролі. Четвертий рівень - морально-психологічний. До нього належать такі професійно-важливі якості: мотиваційна спрямованість та ціннісні орієнтації [288].

Не оминули ми увагою і запропоновану Н.В. Пророком модель особистісних якостей. Він виділив чотири загальні блоки особистісних якостей, які впливають на ефективність професійної діяльності.

- Перший блок професійно-важливих якостей включає в себе гуманістичну спрямованість особистості та мотиви професійної діяльності і гнучку «Я-концепцію»;

- Другий блок - це вимоги, які висуваються до соціально-перцептивних якостей людини, зокрема до психологічної спостережливості;

– Третій блок - вимоги до якостей особистості, що пов'язані з процесом опрацювання та осмислення соціальної інформації: соціальне мислення, його критичність, професійна рефлексія;

– Четвертий блок - вимоги до якостей, пов'язаних з передачею інформації, із впливом на інших людей, спілкуванням.

Автор зазначає, що найважливішою функцією емоційно-вольової сфери є збереження (підтримка) активності та працездатності в умовах комунікативної діяльності великої інтенсивності, в умовах високої втомлюваності. Бажаними характеристиками є витримка, володіння собою, ініціативність, сміливість у спілкуванні, а також надійність, стриманість, теплота, оптимізм, відкритість, невимушеність, енергійність та пристосованість [270].

Таким чином, незважаючи на науковий підхід, концепцію та погляди конкретного дослідника, в особистісній структурі професіонала можна виділити три базові компоненти (підструктури), які так чи інакше включають в себе необхідні якості, що впливають на результат професійної діяльності:

- мотиваційний компонент;
- комунікативну підструктуру;
- підструктуру особистості, що пов'язана з мисленням.

Решта підструктур особистості професіонала виділяється на основі психологічних особливостей виконуваної діяльності.

У той же час, незалежно від достатньо великої кількості робіт, присвячених питанням дослідження професійно-важливих якостей, А.В. Карпов виділяє й недоліки в їх вивченні. Серед них в першу чергу потрібно відмітити:

1. Прагнення до виділення лише окремих якостей, які визначають результативність діяльності. Таке прагнення базується на уявленні про існування лінійного стійкого зв'язку між окремими особистісними якостями й ефективністю діяльності.

2. Спрямування детального аналізу на ті якості, які за своєю сутністю є наближеними до базових, первинних якостей психічних процесів і властивостей особистості. У свою чергу це призводить до того, що виділені професійно-важливі якості втрачають прямий і безпосередній зв'язок з параметрами ефективності діяльності.

3. Зусилля зосереджуються на встановленні структурних взаємозв'язків між різними якостями, в той же час недостатньо приділяється уваги встановленню ієрархічних співвідношень між ними.

4. Намагання застосувати так званий «профільний» підхід, згідно з яким доцільно відштовхуватися «від структури особистості до визначення тих якостей, які виступають як професійно-важливі для діяльності» [86].

Отриманні на його основі профілі є неоднозначними навіть у межах одного і того ж типу діяльності та визначають наперед вихідний набір базових якостей, що, у свою чергу, обмежує залучення інших якостей.

### **1.1.3. Нерівномірність та гетерохронність у динаміці розвитку професійно-важливих якостей фахівця**

Для проблеми вивчення професійно-важливих якостей працівника ДСНС України важливим є твердження, висловлене ще Б.Г. Ананьєвим, про внутрішню суперечливість процесу індивідуального розвитку людини [4].

Б.Г. Ананьєв вважав, що нерівномірність змін і гетерохронність фаз розвитку є характерними не тільки для процесів росту і дозрівання, але і для більш пізніх періодів життя [6].

Якщо розглядати ПВЯ як функціональні утворення, що змінюються у процесі діяльності, стає логічним висловлювання Д.А. Ошаніна про те, що «...індивідуальні якості, з яких будується функціональна система, самі у процесі діяльності не залишаються на місці, а під впливом вимог діяльності приходять у рух, набуваючи рис оперативності, тонкого пристосування до цих вимог» [209].



Ми переконані, що у міру досягнення професійної майстерності та ускладнення змісту й умов діяльності реалізація самої діяльності стає можливою тільки за наявності високого рівня розвитку певних ПВЯ. Із співставлень окремих ПВЯ за рівнем розвитку, що були проведені вітчизняними дослідниками в останні роки [134; 144; 179; 233], випливає, що у процесі освоєння професії відбувається формування домінуючих якостей, тобто на різних етапах професіоналізації різні якості мають максимальний (мінімальний) рівень розвитку. Висловлюючись словами В.Д. Шадрікова, «в ході професіоналізації змінюються компонентний склад структури ПВЯ» [296].

Аналогічних поглядів дотримується і Г.С. Нікіфоров [193], вказуючи у своїй знаменитій праці на те, що *ПВЯ підвладні певній динаміці і закономірним чином змінюються у процесі професійної діяльності на її різних етапах.*

У дослідженні В.П. Бута [41] з вивчення діяльності газодимозахисників-рятувальників МНС України така динаміка ПВЯ проявилась у розвитку й удосконаленні професійно-важливих особливостей мислення, підсиленні емоційності, зниженні тривожності, формуванні адекватної самооцінки, підвищенні самоконтролю.

В.В. Вареник [42], Г.Є. Запорожцева [80], В.В. Кондратюкова [113], О.М. Кретчак [121], О.М. Кокун [112], О.П. Євсюков [73], Ю.О. Дежкіна [58], А.Г. Снісаренко [270] підкреслюють, що у процесі професіоналізації професійна важливість типологічних якостей спеціалістів може змінюватися навіть протилежно, оскільки початковий період професійної адаптації, коли відбувається освоєння професії, не є рівнозначним за вимогами, що висуваються до людини у наступні роки.

В.Л. Марищук відмічає й іншу закономірність динаміки ПВЯ: «...особистість, являючи собою цілісне утворення, включає в себе властивості різного ступеня сформованості, оскільки різні ПВЯ розвиваються нерівномірно» [154].

Розділяючи погляди В.Л. Марищука та інших російських колег, вітчизняні вчені М.С. Корольчук та В.М. Крайнюк зазначають, що нерівномірність розвитку ПВЯ можна вважати цілком закономірною, виходячи з універсальних положень про гетерохронність розвитку загальносоматичного, статевого, нервово-психічного та інтелектуального розвитку людини [117].

Ми також вважаємо, що *у кожний конкретний відрізок життя особистість включає в себе властивості різного ступеня сформованості. Все це повною мірою відноситься й до ПВЯ, що також включені до цілісної структури особистості.*

В той же час гетерохронність розвитку ПВЯ в тому вигляді, як трактують її в даному випадку В.Л. Марищук, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк і багато інших авторів, є актуальною для періоду навчання, професійної підготовки й освоєння нової професії; іншими словами, в ситуаціях, коли одні ПВЯ «зразу включаються» і розвиваються швидше, а інші - більш повільно, і тільки з часом, з досвідом, з розвитком професійних навичок спеціаліста «наздоганяють, підтягуються» до рівня розвитку перших. В цьому випадку створюється гармонійна й адекватна для етапу розвитку професіонала цілісна (складна) структура ПВЯ.

З усього вищесказаного ми можемо зробити один з основоположних висновків для подальшого проведення нашого дослідження. Цей висновок полягає в тому, що *динаміка всіх ПВЯ є очевидною - «від простого до складного».*

В той же час не менш важливими є якісні (структурні) зміни, динаміка співвідношень ПВЯ на різних етапах підготовки до професійної діяльності, подальшої спеціалізації, наступні зміни спеціальностей всередині однієї професії, ускладнення діяльності в екстремальних і надзвичайних умовах і, зрештою, накопичення досвіду професійної діяльності з віком. В цьому випадку важливими є не тільки рівні розвитку, але й їх представленість

співвідношення в загальному комплексі ПВЯ, обумовленому впливом діяльності на суб'єкта.

Саме в силу вищезазначених причин нам, задля вирішення мети та завдань дослідження, треба, перш за все, визначити особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та надати загальну психологічну характеристику даної професії в межах ДСНС України.

Необхідність виділення особливостей професійної діяльності обґрунтовано методологічними положеннями: по-перше, С.Л. Рубінштейна про те, що, з одного боку, лише в діяльності проявляються повною мірою властивості особистості, а з іншого боку, особистість постає як сукупність внутрішніх умов, через які відбуваються всі зовнішні впливи. Останні справляють той чи інший психічний ефект, переломлюючись через психічний стан суб'єкта [250]; по-друге, розумінням Б.Ф. Ломовим того, що саме в діяльності здійснюється розвиток психіки як цілого [140]; по-третє, встановленою О.М. Леонтєвим залежністю між формуванням і протіканням різних психічних процесів від змісту діяльності [133]; по-четверте, твердженням В.О. Бодрова [28], що якості особистості формуються не безпосередньо суспільними умовами життя, а через її діяльність у конкретних умовах. Властивості особистості, які утворюються під час діяльності, включаються до структури її наступної діяльності, зазначають у ній різних змін, диференціюються, інтегруються і стають компонентами більш складного цілого, яким і є структура особистості [114]; по-п'яте, згідно з К.К. Платоновим, особистість в цілому та її якості виявляються і формуються у діяльності [214].

## **1.2. Особливості професійної діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту**

Діяльність оперативно-рятувальної служби цивільного захисту (ОРС ЦЗ) чітко регламентується *законодавчими та нормативно-правовими актами*: законом України «Про правові засади цивільного захисту [79], постановою Кабінету Міністрів України «Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру» [231], наказами МНС України «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України» [185], «Про затвердження Наставови з організації професійної підготовки та післядипломної освіти осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту» [184], «Про затвердження Статуту дій у надзвичайних ситуаціях органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту» [186], «Про затвердження Тимчасового порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України» [188] та ін.

*Відповідно до зазначених актів ОРС ЦЗ є спеціальним воєнізованим формуванням, на яке покладається захист населення і територій від надзвичайних ситуацій (НС) техногенного, природного і військового характеру, участь у заходах територіальної оборони, а також міжнародних рятувальних та інших гуманітарних операціях.*

*Основними функціями ОРС ЦЗ є: організація захисту населення і територій від НС, надання невідкладної психологічної, медичної та іншої допомоги потерпілим; проведення невідкладних робіт із ліквідації наслідків НС та організація життєзабезпечення постраждалого населення; забезпечення постійної готовності сил і засобів цивільного захисту до запобігання НС та ліквідації їх наслідків.*

*Установлено, що начальник караулу ОРС ЦЗ - це фахівець, який має відповідну спеціальну освіту, здійснює керівництво черговим караулом, безпосередньо бере участь у навчально-тренувальних і оперативних діях щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, стихійних лих і НС.*

*Посада начальника караулу ОРС ЦЗ є характерною для оперативної діяльності, оскільки він очолює протягом чергової зміни основну тактичну одиницю в ОРС ЦЗ - караульну службу. Його діяльність - специфічна за своєю структурою, цілями, мотивами, засобами і прийомами, зовнішніми і внутрішніми умовами протікання.*

*Фахівець зазначеного профілю в межах ДСНС України виконує такі основні завдання:*

- здійснює керівництво діяльністю підрозділів;
- забезпечує підтримання постійної оперативної готовності караулу до дій за призначенням та дотримання розпорядку дня;
- оцінює оперативну обстановку до прибуття старшого начальника, визначає головний напрям дій особового складу караулу;
- керує особовим складом караулу на всіх етапах дій щодо ліквідації наслідків НС;
- у межах службової підготовки організовує та проводить заняття з особовим складом щодо роботи в апаратах захисту, з технічними засобами зв'язку, реєстрації інформації тощо;
- контролює дотримання особовим складом караулу правил безпеки праці в аварійних ситуаціях, на заняттях, навчаннях тощо;
- у разі відсутності старшого начальника виконує його функції під час ліквідації НС;
- здійснює заходи щодо взаємодії з аварійними службами та службами життєзабезпечення;
- забезпечує надання першої медичної допомоги потерпілим на пожежах;
- забезпечує аналіз аварійного становища на закріплених об'єктах, стану роботи із запобігання виникненню НС;

- розробляє та впроваджує заходи щодо посилення несення служби залежно від обставин, що склалися; контролює якісне несення служби вартовими, дозорними та особами внутрішнього наряду чергового караулу;
- забезпечує підтримання порядку у службових приміщеннях, носіння встановленого форменого одягу підлеглими;
- забезпечує утримання та належну експлуатацію спеціальної техніки, обладнання, засобів зв'язку і сигналізації, їх облік, ремонт та випробування;
- контролює дотримання працівниками вимог керівних документів з питань службової діяльності;
- сприяє підвищенню кваліфікації особового складу;
- складає індивідуальні плани, плани-конспекти, інші навчально-методичні документи;
- забезпечує правильну експлуатацію службових та побутових приміщень підрозділу, дотримується інструктивних вимог щодо роботи з документацією, збереження документів.

*Серед описаних завдань начальників караулів ОРС ЦЗ А.Г. Снісаренком доцільно виділяються **управлінські особливості** даного виду діяльності:*

1. Автономність розміщення частин і підрозділів. Це вимагає від фахівців самостійності, ініціативи, самокритичності в оцінці своїх рішень, активності в службовій і суспільній роботі, високих організаторських якостей і компетентності у комунікативній діяльності.

2. Тривалість і тіснота взаємодії з підлеглими на спільних чергуваннях, що визначає вміння фахівця переборювати психологічні бар'єри при спілкуванні, знімати зайве напруження і формувати позитивний соціально-психологічний настрій у колективі.

3. Велика самостійність у проведенні заходів (культурних, масових, спортивних і господарських), яка потребує від фахівців широкої ерудиції, культури, вміння зацікавити людей, грамотно та ясно сформулювати свою думку і говорити експромтом, без попередньої підготовки.

4. Колективний характер праці. Всі номери оперативного розрахунку на пожежних та аварійно-рятувальних автомобілях працюють згідно з табелем обов'язків, тобто їх праця є колективною. Помилка одного з номерів розрахунку призводить до невиконання оперативного завдання цілим підрозділом. Це накладає велику відповідальність на фахівців.

5. Надзвичайна відповідальність за результати особистих дій у процесі вирішення складних задач оперативного чергування, що створюють певний емоційний фон, напруженість, вимагають високої свідомості і почуття відповідальності. Особливе значення має оптимальна організація спілкування у процесі добового чергування, в однорідних умовах, обмежених і одночасно надмірних міжособистісних контактах.

6. Динамічність у змінах умов оперативно-тактичної роботи, яка зумовлена різкою і раптовою зміною обстановки при виникненні й розвитку НС, постійними переходами від оперативного чергування до безпосереднього ведення оперативно-тактичних дій. Ця обставина вимагає від фахівця рішучості та хоробрості, вміння оволодіти ситуацією, внесення чіткості і порядку в організацію, не допущення паніки і дезорганізації.

7. Не всі підлеглі в умовах екстремальної ситуації розуміють сенс подій, які відбуваються, тому що отримують лише ту інформацію, яка потрібна для виконання їх обов'язків. Для ефективного виконання функцій управління в цих умовах велике значення мають: вміння говорити логічно, точно, не допускати двозначного тлумачення отриманих розпоряджень, а також вміння тоном, емоційним наповненням команди або розпорядження вселяти впевненість в успішному виконанні задач підлеглими [270].

Таким чином, *професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ є складним процесом, що відбиває основні властивості загального феномена діяльності, зокрема цілеспрямованість, предметність, перетворюючий і усвідомлений характер, детермінованість умовами служби.* Вона, в широкому розумінні, є формою суспільної діяльності і має соціально-політичний характер. За допомогою цієї діяльності здійснюється

протипожежний захист об'єктів, цивільний захист населення та територій від НС, надання допомоги людям. У цілому її зміст визначається трьома складовими: *запобігти, врятувати, допомогти*.

У більш вузькому розумінні діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ - це процес виконання фахівцями завдань служби, робота з пожежною та аварійно-рятувальною технікою, пожежно-технічним та аварійно-рятувальним обладнанням, несення оперативного чергування, ведення безпосередніх оперативних дій з ліквідації НС та їх наслідків, евакуація в безпечну зону та забезпечення першочергових потреб потерпілого населення, проведення рятувальних робіт на водних та гірських об'єктах, на об'єктах транспорту, робота в задимленому середовищі та в зоні дії високих температур, робота на високих та від'ємних висотах. Дана діяльність характеризується специфікою взаємовідносин (суворістю субординації), необхідністю великого фізичного, морального та розумового напруження сил фахівців.

Результати дослідження, проведеного А.Г. Снісаренком у 2011 році, дозволили встановити, що **особливостями професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ є:**

- висока відповідальність як керівника за прийняті рішення, вчинки та дії;
- дефіцит часу й відсутність належної інформації, потрібної для організації відповідних дій та прийняття відповідного рішення;
- невизначеність завдання у зв'язку з незвичністю і складністю просторового орієнтування в незнайомій місцевості;
- неперервність нервово-психічного напруження, що спричинено систематичною роботою в небезпечному середовищі (за високої температури, при шумі, за високої густини диму, підвищеної вологості, обмеженої видимості тощо);
- постійна загроза для життя і здоров'я (можливість обвалення будівельних конструкцій, вибухи пари і газів тощо);



- емоційні та стресові розлади (винесення травмованих людей, загибель товариша по службі та ін.);
- значні фізичні навантаження, що виникають внаслідок високого темпу роботи з рятування людей і гасіння пожеж, розбирання конструкцій, перенесення пожежно-технічного обладнання на значні відстані;
- труднощі, зумовлені необхідністю проведення робіт в обмеженому просторі (у тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях);
- неочікувані перешкоди, що ускладнюють виконання оперативної задачі;
- дискомфортний стан через перебування в спеціальному одязі та спорядженні [270].

*Під час виконання професійних завдань з ліквідації пожеж, природних чи техногенних надзвичайних ситуацій начальник караулу ОРС ЦЗ спільно зі своїми підлеглими піддається впливу різноманітних небезпечних і шкідливих факторів:*

1) **фізичні фактори:** являють собою небезпеку для здоров'я начальників караулів рухомі частини машин і механізмів, конструкції, що руйнуються, низькі й високі температури, підвищена запиленість, загазованість, вологість, високий рівень шуму й вібрацій, знижена освітленість, підвищений рівень шуму й вібрацій, знижена освітленість, підвищений рівень іонізуючих випромінювань тощо.

Оперативна робота начальника караулу ОРС ЦЗ проходить, як правило, за високої температури навколишнього середовища і підвищеної вологості у зоні гасіння, що взимку може сполучатися з низькою температурою поза зоною гасіння пожежі. Такі перепади температури сумісно з вологістю створюють додаткові навантаження на організм пожежного.

Напружена фізична робота в умовах високих температур сприяє порушенню водно-сольового балансу, терморегуляції організму, погіршенню самопочуття, загальмованості реакцій. Впродовж 15 хв. роботи за

температури навколишнього середовища 50°C начальник караулу ОРС ЦЗ втрачає від 1 до 2 л. вологи. За підвищення температури тіла до 40°C і більше може настати тепловий удар, що супроводжується появою судом, галюцинацій, утратою свідомості.

Перегрів під час гасіння пожежі може статися внаслідок зіткнення з гарячим повітрям, тепловим випромінюванням, гарячими поверхнями, а також через внутрішнє тепло, що генерується під час роботи людським тілом.

Ізолюючі властивості захисного обмундирування і фізична втома внаслідок надлишку тепла, генерованого тілом, можуть стати причиною перегріву під час гасіння пожежі. Внаслідок цього може статися опік чи загальний перегрів, що, у свою чергу, може призвести до зневоднення організму, теплового удару і серцевого нападу. Також у зоні пожежі спостерігається висока щільність диму, що веде до втрати видимості і сковує дії пожежних [319].

Рівень шуму на пожежі може коливатися від 76 до 130 дБ. Шум високої інтенсивності пригноблює психіку, ускладнює орієнтування у просторі, мовний обмін і веде до зниження гостроти слуху. За високого рівня шуму дії начальника караулу набувають автоматичного характеру, у нього виникає відчуття вібрації внутрішніх органів, діафрагми. За рівня шуму понад 140 дБ людина може загинути [58].

При ввімкненні сирени звуковий тиск у салоні пожежного автомобіля досягає 115 дБ (нагадаємо, що звуковий тиск 100 дБ і вище вимагає застосування індивідуальних захисних заходів). Установлено, що навіть відносно невисокий рівень шумів шкідливо впливає на органи слуху начальника караулу ОРС ЦЗ, оскільки більшу частину робочого часу він перебуває у стані виклику практично у тиші або за незначного навантаження на органи слуху. Російськими колегами виявлено прямий зв'язок між ступенем втрати слуху і стажем роботи у пожежній охороні: після 20 років служби втрачається до 30% слуху, а після 25 років – до 60% [274].

Виконувати дії за призначенням начальника караулу ОРС ЦЗ та його підлеглим доводиться в різних умовах навколишньої обстановки:

- ✓ в підвалах і тунелях, для яких є характерними обмежений робочий простір, недостатність освітлення, що в сукупності з обмеженим часом для прийняття рішень призводить до травм і забиттів різної тяжкості;

- ✓ при роботі на дахах і високих поверхах існує ймовірність падінь; при рятуванні потерпілих із завалів, повалених будівельних конструкцій існує висока ймовірність обвалення вцілілих елементів будівель і т.д. [68].

Працівники караулу ОРС ЦЗ, що охороняють об'єкти атомної енергетики, науково-дослідні інститути і промислові підприємства, можуть зазнавати впливу іонізуючих опромінь, як у процесі чергування, так і при виконанні робіт, пов'язаних з аваріями і надзвичайними подіями на об'єктах атомної енергетики. Найбільш важким фактором при гасінні пожежі на такого роду об'єктах є небезпека впливу різних доз радіації на організм пожежного. Нагадаємо, що тільки у ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській атомній електростанції у 1986 році взяли участь у виконанні рятувальних робіт понад 6 тис. пожежних, що отримали допустиму для людини дозу радіації [173].

2) **хімічні фактори** - наявність у робочому середовищі токсичних, подразнюючих, канцерогенних, сенсibiliзуючих і мутагенних речовин.

Токсичні речовини, що виділяються при горінні будівельних матеріалів та іншого пожежного навантаження, наявного в житловому секторі і промислових будівлях, є однією з головних причин загибелі людей на пожежах.

Зі статистичних даних про причини смерті жертв при пожежах випливає, що тільки 18% з них гине від опіків, 48% - внаслідок отруєння оксидом вуглецю, 16% - під впливом оксидів вуглецю і/або внаслідок наявного захворювання серця, 18% - від сумісного впливу тепла, оксиду вуглецю та інших факторів [312].

У продуктах, що виділяються при горінні, міститься 50-100 видів хімічних сполук, що справляють токсичний вплив на людину. Медичне обстеження пожежних за рубежем свідчить, що найбільш небезпечними речовинами при отруєнні пожежних є ультрагази [314]. Продукти згоряння потрапляють до організму пожежного при вдихуванні крізь шлунково-кишковий тракт і відкриті рани. Шкідливий вплив продуктів згоряння підсилюється впливом на людину механічних, теплових, фізичних, психічних та інших навантажень. При цьому продукти згоряння можуть накопичуватися в організмі, зазнавати біотрансформації.

Робота працівників ОРС ЦЗ в таких умовах може здійснюватися тільки з використанням індивідуальних засобів захисту.

3) **біологічні фактори** - наявність у робочому середовищі хвороботворних мікроорганізмів: бактерій, вірусів тощо.

Небезпека даного виду екстремальних впливів зростає при гасінні пожеж на біологічних підприємствах і лікувальних закладах (наприклад, туберкульозних лікарнях, спеціалізованих закладах пенітенціарної системи та ін.). В зарубіжних виданнях описанні випадки зараження пожежних при транспортуванні хворих СНІДОМ, гепатитом [316].

Правила транспортування уражених зобов'язують користуватися захисними засобами (спеціальними масками і трубками для проведення штучного дихання, гумовими одноразовими рукавицями).

4) **психофізіологічні фактори** - наявність під час виконання завдань за призначенням понаднормативних фізичних і нервово-психічних перевантажень.

Найбільш могутнім об'єктивним, екстремальним фактором у професійній діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ є високе психоемоційне напруження, що виникає внаслідок:

- ✓ загроз для власного життя і життя товаришів по службі;
- ✓ моральної відповідальності за життя підлеглих та людей, яких рятують на пожежах (у надзвичайних ситуаціях);

- ✓ недостатності інформації;
- ✓ дефіциту часу на прийняття рішень і виконання необхідних дій;
- ✓ відповідальності за виконання оперативної задачі;
- ✓ виникнення несподіваних перешкод, що ускладнюють виконання оперативної задачі.

Наявність зазначених стресогенних факторів створює великі труднощі в роботі не тільки начальників караулів ОРС ЦЗ, але й їх підлеглих, знижує їх фізичну і психічну працездатність [289]. До прибуття підрозділу оперативно-рятувальної служби цивільного захисту на місце трагедії відкривається гнітюча картина, викликана наслідками вибуху або пожежі: руйнування конструкцій будівлі, волаання про допомогу потерпілих, стогони помираючих людей, обгорілі тіла загиблих... Все це, без сумніву, впливає на психічний стан працівників ОРС ЦЗ.

Для начальника караулу ОРС ЦЗ характерною є робота в режимі очікування [260]. Навіть перебуваючи у стані оперативного спокою, начальник караулу зберігає готовність до екстрених дій.

За даними А.П. Самонова [262], у деяких пожежних хвилювання, викликане очікуванням пожежі, супроводжується реакцією, яка може перевищувати реакцію, що виникає під час пожежі.

Важливішою стресогенною дією, що викликає стан емоційної напруженості, володіє сигнал тривоги. Статистика свідчить, що щодобово у підрозділах ОРС ЦЗ лунає близько 1,5 тис. сигналів тривоги; упродовж однієї години пожежні більше 100 разів виїжджають на пожежі й аварії [270].

За даними М.І. Мар'їна, Е.А. Мешалкіна, більше 70% пожежних при отриманні сигналу тривоги відчувають нервово-емоційний дискомфорт, а більше 50% зрушень частоти серцевих скорочень пов'язані з емоційним компонентом кардіальної реакції [156]. Емоційний стрес, що виникає з отриманням сигналу на виїзд, тривалий час не зникає і після повернення з пожежі і може стати причиною появи у пожежних провалів у пам'яті, коли вони не в змозі описати послідовності своїх дій.

Комплекс впливаючих несприятливих фізичних, хімічних і біологічних факторів навколишнього середовища в поєднанні з такими сильними психогенними подразниками як переживання загрози здоров'ю і життю, вигляд загиблих, обгорілих і травмованих на пожежі людей, дефіцит інформації й часу на обдумування і прийняття адекватного рішення, висока відповідальність за виконання оперативної задачі, наявність несподіваних, раптово виникаючих перешкод тощо - здатні викликати не тільки у пожежних, але й їх керівників - начальників караулів ОРС ЦЗ сильний емоційний стрес.

Одночасно з нервово-психічним напруженням працівники ОРС ЦЗ зазнають значних фізичних навантажень, викликаних високим темпом роботи при евакуації потерпілих і пов'язаних з розбиранням конструкцій і обладнання, прокладанням рукавних ліній, роботою з пожежно-технічним обладнанням, евакуацією матеріальних цінностей тощо.

В результаті дослідження причин психічних травм у співробітників Державної протипожежної служби МНС Росії (ДПС МНС Росії) російськими колегами було введено поняття **«критична подія»**, яка включає в себе наступні ситуації:

- ✓ смерть або каліцтво пожежного при гасінні пожежі;
- ✓ смерть або каліцтво дитини;
- ✓ ситуація на пожежі, коли не можливий доступ до жертви (особливо коли жертвою є дитина);
- ✓ ситуація, коли пожежний особисто знайомий з жертвами;
- ✓ ситуація при рятуванні, коли жертва отримала дуже сильні опіки, що виключають імовірність одужання.

Співробітники ДПС МНС Росії, які перенесли критичні події, відчувають реакцію, яку названо **стресом критичної події**. Стресову реакцію на критичну подію відвернути практично неможливо, вона є характерною особливістю професії пожежного [244].

У стані стресу критичної події пожежний може відчувати заціпеніння, пригніченість, мати порушення сну, що включає кошмари, почуття провини, виникають повторні переживання події, сімейні проблеми, знижується ефективність діяльності. Кожен співробітник ДПС МНС Росії, на думку авторів, є потенційною жертвою такого стресу [244].

Психоемоційне напруження начальника караулу ОРС ЦЗ, зумовлене характером екстремальної професійної діяльності, може викликати суб'єктивні фактори стресу (брак досвіду роботи на пожежах, психологічна невідповідність, низька емоційна стійкість) і негативні фактори соціально-побутового характеру (низький рівень життя, невідповідність заробітної платні рівню небезпеки праці, недостатня соціальна захищеність як самого спеціаліста, так і членів його родини, невлаштованість з житлом тощо), які не сприяють реалізації основних життєвих потреб.

Таким чином, начальники караулів ОРС ЦЗ під час гасіння пожеж і ліквідації наслідків аварій зазнають впливів значної кількості несприятливих факторів, різних за своєю природою, формами прояву, характером впливу. Не випадково професія пожежного входить у десятку найскладніших професій на Землі [159].

### **1.3. Загальна психологічна характеристика діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України**

Професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ є однією зі специфічних форм людської діяльності. З психологічної точки зору, вона поєднує в собі аспекти навчання (заняття за програмою професійної підготовки), праці (різні види господарських робіт), спорту та проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт з порятунку людей, гасіння пожеж, ліквідації аварій на промислових підприємствах, в інших надзвичайних ситуаціях.

Особливу роль в ефективності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ відіграє зниження впливів негативних факторів на психіку підлеглих: страху; паніки; прийняття помилкових рішень; проявів недисциплінованості і т.п.

Професійна діяльність начальників караулів ОРС ЦЗ поєднана з великою емоційністю, зумовленою особливостями їх діяльності:

- ✓ неперервним нервово-психічним напруженням, викликаним систематичною роботою у незвичному середовищі (за високої температури, сильної концентрації диму, обмеженої видимості тощо);

- ✓ постійною загрозою життю і здоров'ю (можливі завалення палаючих конструкцій, вибухи пари і газів, отруєння шкідливими речовинами, що виділяються у процесі горіння);

- ✓ негативними емоційними впливами і стресовими розладами (винесення поранених і обпечених людей, смерть або каліцтво підлеглого, смерть або каліцтво дитини, урятувати яких не було можливим, стрибання людей з поверхів висотних будівель внаслідок паніки і т.п.);

- ✓ значними фізичними навантаженнями, пов'язаними з демонтажем конструкцій і обладнання, прокладанням рукавних ліній, пожежного устаткування на висоті, виносом матеріальних цінностей, високим темпом роботи і т.п.;

- ✓ необхідністю підтримувати інтенсивність і концентрацію уваги, щоб стежити за зміненням обстановки на пожежі, тримати в полі зору стан численних конструкцій, технологічних агрегатів і установок у процесі виконання дій за призначенням на палаючому об'єкті;

- ✓ труднощами, зумовленими необхідністю ведення робіт в обмеженому просторі (в тунелях, підземних галереях, газопровідних і кабельних комунікаціях), що ускладнює дії, порушує звичні способи просування, робочі пози (просування плазом, робота лежачи тощо);

- ✓ високою відповідальністю за відносної самостійності дій і рішень з порятунку життя людей, дорогого устаткування тощо;



✓ наявністю несподіваних і раптово виникаючих перешкод, що ускладнюють виконання оперативної задачі.

Психологічною особливістю праці начальника караулу ОРС ЦЗ є те, що він, разом зі своїми підлеглими, цілеспрямовано входить у ситуацію, яка несе в собі реальну екзистенціальну загрозу. Необхідною умовою такого навмисного включення в ситуацію пожежі й успішного виконання необхідних дій з ліквідації осередку пожежі є не тільки відмінна професійна підготовка, але і сформована у начальника караулу та кожного його підлеглого пожежного емоційна стійкість по відношенню до негативних факторів, тобто здатність нормально функціонувати в умовах надзвичайної (екстремальної) ситуації.

Для оцінки психічного стану начальників караулів ОРС ЦЗ їх професійну діяльність, на думку А.Г. Снісаренка, умовно можна поділити на три етапи: підготовчий, основний та заключний [270].

***Підготовчий етап*** охоплює період діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ та його підлеглих з моменту отримання повідомлення про пожежу до прибуття на місце події. В нього входять подача сигналу тривоги, збір особового складу по тривозі, прямування до місця пожежі і приведення сил та засобів до стану готовності для виконання завдань за призначенням.

Сигнал тривоги застає начальника караулу ОРС ЦЗ під час занять, в обідню перерву, під час відпочинку тощо і, як правило, є раптовим сигналом, що сповіщає про початок безпосереднього виконання завдань за призначенням.

За цим сигналом пожежні зобов'язані швидко і правильно одягтися, зайняти своє робоче місце в кабіні автомобіля і в максимально короткий строк прибути до місця пожежі. Уже під час прямування на пожежу як начальник караулу ОРС ЦЗ, так і кожен пожежний відчуває наростаюче нервово-психічне напруження, пов'язане з невідомістю майбутніх подій. На шляху прямування номери оперативного розрахунку і командири подумки програмують свої майбутні дії. Саме тому в кабіні, як правило, не почуєш

жартів, сміху - там стоїть ділова напружена тиша: пожежні намагаються підкорити всі свої почуття і думки виконанню очікуваної професійної задачі.

Специфічними особливостями цього етапу професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ є: жорсткий дефіцит часу і невизначеність ситуації (немає повної інформації про пожежу).

**Основний етап** включає період від початку проведення розвідки і конкретних дій, спрямованих на реалізацію наказу керівника гасіння пожежі, до моменту повної ліквідації пожежі.

За прибуттям до місця виклику проводяться розвідка пожежі і оперативне розгортання відповідно до вимог Статуту дій у надзвичайних ситуаціях органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту [186].

При проведенні розвідки у начальників караулів та підлеглого особового складу пожежно-рятувальних підрозділів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту активізується ціла низка психічних функцій:

- ✓ увага (зокрема розподіл уваги, тобто здатність до одночасного спостереження за декількома незалежними процесами);
- ✓ пам'ять (спогади про минулий подібний досвід і запам'ятовування важливих моментів обстановки);
- ✓ мислення (мислене моделювання подій і ситуацій);
- ✓ інтуїція.

Все сприяє реалізації основної мети розвідки - збору інформації і прийняттю рішення щодо організації проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт. В цих обставинах від начальників караулів ОРС ЦЗ вимагається максимум професіоналізму. Досвідчені начальники караулів та пожежні можуть визначити за запахом диму, що горить, обмацуючи рукою поверхню підлоги або стін - ступінь розповсюдження вогню, за характерним тріском і шипінням палаючих предметів - місце пожежі.

Начальник караулу та його підлеглі, які здійснюють розвідку, повинні володіти високим рівнем оперативного мислення, здатністю до орієнтування і

стійкістю до різних несприятливих емоційних дій, пов'язаних з небезпекою, дефіцитом часу, несподіваністю, необхідністю швидко реагувати на зміни в обстановці: уточнювати прийняті раніше рішення, видозмінювати способи дій, нарощувати в необхідних умовах сили і засоби пожежогасіння.

Специфіка даного етапу професійної діяльності полягає у тому, що робота начальників караулів ОРС ЦЗ та пожежних пов'язана з ризиком для життя (вибухи, обвали, висока температура, отруйні гази), тобто з наявністю великого числа стрес-факторів, що викликають стан ясно вираженого нервово-психічного напруження.

*Заключний етап* охоплює період від моменту ліквідації пожежі до моменту готовності караулу до чергового виїзду на пожежу. Він включає приведення в порядок техніки й обладнання. На цьому етапі стан начальника караулу ОРС ЦЗ та пожежних багато в чому залежить від результатів їх роботи, тривалості і напруженості виконання професійних дій за призначенням. Успіх або невдача у виконанні професійних задач на пожежі переживається всіма учасниками її гасіння. Начальники караулів прагнуть оцінити свої дії та дії своїх підлеглих, вживають заходів до відновлення працездатності підрозділу.

## **Висновки до розділу**

1. Під терміном «професійно-важливі якості» розуміється сукупність духовних, психічних та фізичних якостей людини, необхідних та достатніх для того, щоб стати професіоналом.

Професійно-важливі якості є функціональними утвореннями, що змінюються у процесі діяльності та включають у себе не тільки психічні процеси, але й особистісні та індивідуально-типологічні властивості.

2. Як видно із проведеного аналізу наукової літератури, практично всі дослідники, що займаються проблемою вивчення впливу діяльності на особистість професіонала, погоджується, по-перше, з положенням про

динаміку ПВЯ, їх розвиток; і, по-друге, з гетерохронністю чи нерівномірністю їх розвитку.

Гетерохронність розвитку ПВЯ в тому вигляді, як її трактують багато авторів, є актуальною, на наш погляд, для періоду навчання (професійної підготовки) і освоєння нової професії: коли одні ПВЯ «відразу включаються» і розвиваються швидше, інші - повільніше, і тому тільки з часом, з досвідом, з розвитком професійних навиків спеціаліста «наздоганяють, підтягуються» до рівня розвитку перших. В цьому випадку створюється гармонійна й адекватна для етапу розвитку професіонала цілісна (складна) структура ПВЯ.

3. Крім гетерохронності розвитку ПВЯ, не менш важливими є і якісні (структурні) зміни ПВЯ, зміни співвідношень різних ПВЯ на різних етапах підготовки до професійної діяльності, подальшої спеціалізації, наступні зміни спеціальностей усередині однієї професії, ускладнення діяльності в екстремальних і надзвичайних умовах і, нарешті, накопичення досвіду професійної діяльності з віком. В цьому випадку важливими є не рівні розвитку, а їх представленість, співвідношення в загальному комплексі ПВЯ, зумовленому впливом діяльності на суб'єкта цієї діяльності.

4. Начальник караулу ОРС ЦЗ - це фахівець, який має відповідну спеціальну освіту, здійснює керівництво черговим караулом, безпосередньо бере участь у навчально-тренувальних і оперативних діях щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, стихійних лих і надзвичайних ситуацій.

Посада начальника караулу ОРС ЦЗ є характерною для оперативної діяльності, оскільки він очолює протягом чергової зміни основну тактичну одиницю в межах ДСНС України - караульну службу. Його діяльність - специфічна за своєю структурою, цілями, мотивами, засобами і прийомами, зовнішніми і внутрішніми умовами протікання.

Незважаючи на велику кількість психологічних досліджень, присвячених окремим аспектам діяльності фахівця екстремального профілю, роботи з вивчення професійно-важливих якостей начальників караулів ОРС ЦЗ на сьогодні практично відсутні, хоча зі спектру посад ДСНС України

діяльність начальника караулу ОРС ЦЗ є найбільш небезпечною та працевитратною: саме він несе відповідальність за організацію аварійно-рятувальних робіт і дій з гасіння пожеж та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, за безпеку персоналу, збереження технічних засобів; саме він приймає управлінські рішення щодо ефективності роботи підлеглих, ставить завдання, згуртовує колектив, підтримує його психологічну готовність.

## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

---

---

#### 2.1. Характеристика основних етапів дослідження

За для досягнення мети та вирішення завдань дослідження нашу роботу було організовано у три етапи.

*На першому етапі (2008-2009 рр.)* проводилися вивчення та теоретичний аналіз літературних джерел із психологічної тематики за вищезазначеною проблемою, встановлювався ступінь її дослідження як у вітчизняних, так і в зарубіжних наукових джерелах; з'ясовувалися сутність і структура професійної діяльності, погляди на сутність та розвиток професійно-важливих якостей, визначалися їх роль та місце у структурі цієї діяльності; аналізувалася професійна діяльність фахівців оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та визначалися її особливості; вивчався стан розробленості проблематики дослідження змісту та розвитку професійно-важливих якостей фахівців зазначеного складу у науковій літературі. Визначалися об'єкт, предмет, мета і завдання дослідження.

*На другому етапі (2009-2010 рр.)* було розроблено та обґрунтовано схему проведення емпіричного дослідження.

Для об'єктивного дослідження сукупності нормативних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України нами було проаналізовано його діяльність із позицій як фахівця-виконавця, що безпосередньо здійснює оперативну діяльність, так і командира, який управляє діяльністю підпорядкованих підрозділів.

У результаті проведеного аналізу було визначено якості, які, на нашу думку, забезпечують успішність та ефективність виконання діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України як фахівця-виконавця та командира на кожному з етапів його професійної діяльності (див. табл. 2.1.).

Взявши за основу результати аналізу професійної діяльності фахівця зазначеного складу та теоретичні розробки дослідників і науковців у галузі дослідження ПВЯ фахівців екстремальних видів діяльності, нами було визначено перелік ПВЯ начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України з урахуванням процесів його діяльності.

*На третьому етапі (2010-2012 рр.)* здійснювалося узагальнення результатів теоретичного та емпіричного досліджень, сформульовано висновки, проведено підготовку текстової частини монографії.

Провідною методологічною основою дослідження та розвитку професійно-важливих якостей фахівців ОРС ЦЗ стали системний, діяльнісний та особистісний підходи до вивчення психіки.

Аналіз літературних джерел з питань дослідження та розвитку професійно-важливих якостей свідчить, що обґрунтування, визначення та розвиток необхідних професійно-важливих якостей фахівців ОРС ЦЗ, що обіймають посади начальників караулів, слід проводити з позицій системного підходу, в основі якого лежить розгляд об'єкта як системи.

Специфіка системного підходу визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, які забезпечують його, на виявлення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення їх в єдину теоретичну картину. У його межах припускається одночасне вивчення всіх аспектів розвитку особистості, а його використання допомагає зрозуміти їхній взаємозв'язок і взаємозумовленість.

Дослідження та розвиток професійно-важливих якостей з позиції системного підходу вимагає розгляду їх різноплановості, коли досліджуване явище розглядається як деяка система, що підпорядковується системам більш високого рівня ієрархії. Вони, у свою чергу, виступають частинами макросистеми.

Таблиця 2.1

**Основні структурні елементи професійної діяльності фахівців ОРС ЦЗ ДСНС України,  
які обіймають посади начальників караулів**

<b>№ з/п</b>	<b>Назви структурних елементів діяльності, їх етапи та процеси (дії)*</b>	<b>Час виконання</b>
<b>I. Соціально-гуманітарна діяльність</b>		
<i>1. Індивідуально-виховна робота</i>		
1.1.1.	Проведення бесід та співбесід з особовим складом.	згідно плану індивідуально-виховної роботи та за потребою
1.1.2.	Стимулювання та заохочення підлеглих, накладання стягнень.	за потребою
1.1.3.	Надання допомоги підлеглим в побудові системи уявлень та переконань.	згідно плану індивідуально-виховної роботи та за потребою
<i>2. Навчальна робота</i>		
1.2.1.	Підготовка та проведення занять з особовим складом караулу у системі службової підготовки.	згідно розкладу занять зі службової підготовки
<i>3. Соціальний моніторинг</i>		
1.3.1.	Виявлення сімей підлеглих, у яких склалися конфліктні стосунки, та сприяння в їхньому вирішенні.	за потребою
1.3.2.	Сприяння у вирішенні соціально-побутових проблем сімей підлеглого особового складу.	за потребою
<b>II. Адміністративно-господарська діяльність</b>		
<i>1. Організація служби в частині</i>		
2.1.1.	Організація та контроль внутрішньої і караульної служб у підрозділі протягом чергової доби.	постійно під час чергування
2.1.2.	Контроль за станом оперативної готовності пожежної техніки та обладнання.	постійно під час чергування



Продовження таблиці 2.1

1	2	3
2.1.3.	Контроль за неухильним дотриманням дисципліни та форми одягу підлеглими.	постійно під час чергування
2.1.4.	Несення служби у частині протягом чергової доби (виконання обов'язків осіб внутрішнього наряду караулу при нестачі особового складу).	за потребою під час чергування
<i>2. Життєзабезпечення підрозділу</i>		
2.2.1.	Організація та контроль за виконанням господарських робіт у частині та правил безпеки праці при цьому.	постійно під час виконання
2.2.2.	Виконання господарських робіт у частині.	за потребою під час чергування
<b>III. Оперативна діяльність</b>		
<i>1. Збір, виїзд по тривозі та прямування до місця пожежі</i>		
3.1.1.	Організація якнайшвидшого збору та виїзду караулу на місце події.	до 3 хв.
3.1.2.	Визначення найкоротшого маршруту руху і контроль за виконанням водієм пожежного автомобіля вимог ПДР.	постійно під час руху
3.1.3.	Ознайомлення з оперативною документацією пожежогасіння.	постійно під час руху
<i>2. Розвідка пожежі</i>		
3.2.1.	Збір інформації та оцінка обстановки на пожежі.	5-30 хв.
3.2.2.	Співпраця з адміністрацією та службами взаємодії.	постійно під час оперативних дій
3.2.3.	Визначення вирішального напрямку оперативних дій та необхідної кількості сил і засобів для проведення цих дій.	до 3 хв.
<i>3. Рятування людей та майна на пожежі, оперативне розгортання</i>		
3.3.1.	Організація рятування постраждалих та евакуації людей і цінного майна.	до 5 хв.
3.3.2.	Організація надання першої медичної допомоги постраждалим.	до 3 хв.
3.3.3.	Вживання заходів щодо запобігання паніці.	за потребою під час оперативних дій
3.3.4.	Приведення сил та засобів до стану готовності (віддання наказів щодо	до 1 хв.

Продовження таблиці 2.1

1	2	3
	проведення оперативного розгортання).	
<i>4. Гасіння пожежі, виконання спеціальних робіт</i>		
4.1.1.	Прийняття рішення щодо введення сил та засобів на гасіння пожежі.	до 1 хв.
4.1.2.	Постановка завдань перед силами, які знаходяться у розпорядженні. Розстановка сил та засобів.	до 3 хв.
4.1.3.	Моніторинг змін оточуючого середовища на пожежі, прийняття рішень та відання відповідних наказів щодо маневрування чи швидкого перегрупування сил і засобів під час змін обстановки.	постійно під час оперативних дій
4.1.4.	Слідкування за дотриманням заходів безпеки праці під час проведення оперативних дій.	постійно під час оперативних дій
4.1.5.	Надання інформації з місця пожежі до пункту зв'язку частини або оперативно – диспетчерської служби (ОДС).	постійно під час оперативних дій
4.1.6.	Прийняття рішень по організації розкриття та розбирання конструкцій з метою виявлення прихованих осередків пожежі, випуску диму і введення вогнегасних речовин.	до 1 хв.
4.1.7.	Вживання заходів для встановлення причин пожежі.	10-30 хв.
<i>5. Згорання сил і засобів, повернення до місця дислокації</i>		
5.1.1.	Прийняття рішення та віддання наказів щодо згорання сил та засобів.	до 1 хв.
5.1.2.	Передача інформації на пункт зв'язку частини або ОДС про закінчення робіт і повернення до місця постійної дислокації.	до 1 хв.
5.1.3.	Організація та віддання наказів щодо відновлення оперативної готовності пожежної техніки та обладнання.	до 30 хв.
5.1.4.	Забезпечення оперативної готовності караулу до виїзду на чергову подію.	постійно під час чергування

З іншого боку, психічне явище включає до себе інші мікросистеми, які, у свою чергу, здійснюють вплив на функціонування системи.

При аналізі психологічних процесів необхідно згадати про системоутворюючий фактор, який був введений П.К. Анохіним, що організовує всю систему процесів, долучених до того чи іншого акту людської діяльності.

Системоутворюючим фактором діяльності виступає вектор «мотив-ціль», який спрямовує діяльність, визначає будову і динаміку її складових, забезпечує регуляторну функцію, а також організовує всю систему психологічних процесів, що формуються і розгортаються під час виконання діяльності.

*Таким чином, у межах системного підходу ми розглядаємо професійно-важливі якості фахівців ОРС ЦЗ як цілісну системну структуру елементів, які мають відповідні властивості та, у свою чергу, утворюють нову систему завдяки своїм взаємозв'язкам, що дозволяє одночасно вивчати всі аспекти розвитку особистості зазначених спеціалістів.*

У зв'язку з тим, що ми досліджуємо професійно-важливі якості фахівців, які здійснюють свою професійну діяльність в екстремальних умовах, доцільно було б використати в нашому дослідженні принципи та положення діяльнісного підходу, відповідно до якого особистість повинна вивчатися й оцінюватися як суб'єкт діяльності, а її розвиток має відбуватися у процесі включення у різні види діяльності.

Діяльнісний підхід ґрунтується на положеннях теорії особистості, розробленої О.М. Леонтьєвим, та концепції регулюючої ролі психічного відображення, розробленої Б.Ф. Ломовим. Використання теорії діяльності дозволило нам встановити характер причинно-наслідкових відносин на різних рівнях макроструктури професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

Діяльнісний підхід містить три компоненти тріади «суб'єкт – діяльність – об'єкт», але в ньому найбільш розроблено лише середню складову –

діяльність, яка є одночасно і предметом аналізу, і пояснювальним принципом.

Для вирішення нашого завдання потрібно було провести подальше дослідження тріади, розглянути зміст кожної її складової, встановити їхні властивості, з'ясувати зв'язки між ними. Тому нам необхідно було провести декомпозицію процесу діяльності на окремі етапи та процеси, тобто застосувати процесно-діяльнісний підхід до вирішення нашого завдання, що дало би змогу більш детально розглянути взаємозв'язки, властиві та функції кожного компонента тріади на кожному етапі та процесі, що в результаті вкаже на недоліки у формуванні, розвиткові та становленні фахівців ОРС ЦЗ як фахівців-виконавців.

Поряд з цим необхідно зазначити, що будь-яка діяльність людини відбувається у певному професійному середовищі, тому ми вважали, що для більш детального розгляду процесу діяльності необхідно було доповнити базову схему «суб'єкт – діяльність – об'єкт» четвертим компонентом: поняттям «навколишнє професійне середовище».

Навколишнє професійне середовище фахівців ОРС ЦЗ, які обіймають посади начальників караулів, досить різноманітне та специфічне і містить у собі природні (метеорологічного і кліматогеографічні фактори), технічні (об'єкти та системи технічного забезпечення) та соціальні елементи (робота у групі, працівники забезпечуючих служб тощо) [270].

Враховуючи, що фахівці ОРС ЦЗ, як правило, здійснюють свою професійну діяльність у ризиконебезпечних умовах природних та техногенних аварій і катастроф, у будь-який час доби, за будь-яких погодних умов та незалежно від наявності шкідливих фізичних, хімічних чи біологічних факторів навколишнього професійного середовища, які вкрай негативно впливають на організм фахівців, ми вважали за доцільне використати в нашому дослідженні чотирьохкомпонентну схему діяльнісного підходу в сукупності з процесно-діялісним підходом, що дозволило більш ґрунтовно підійти до вивчення змісту, умов та

психологічних особливостей професійної діяльності фахівців ОРС ЦЗ при виконанні оперативних завдань.

Ще одним важливим аспектом до вивчення ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ є використання в нашому дослідженні положень особистісного підходу.

Особистісний підхід при вивченні ПВЯ передбачає оцінку впливу на людину таких структурно-динамічних характеристик як особливості стану різних систем та функцій організму, що забезпечують енергетичний потенціал суб'єкта діяльності. Особистісний підхід при психологічному вивченні діяльності пожежних визначає необхідність орієнтації на психічні і фізіологічні ресурси та функціональні резерви фахівця зазначеного складу, які визначають успішність та ефективність його дій в умовах інтенсивної дії стресорів професійного середовища.

Цікавими, на наш погляд, видаються положення особистісно-розвиваючого підходу, такі як ідеї цілісності, єдності особистісного та професійного розвитку людини, де чинником розвитку є внутрішнє середовище особистості, її активність, потреба в самореалізації. Об'єктом професійного розвитку і формою реалізації творчого потенціалу людини у професійній діяльності є інтегральні характеристики її особистості, кожна з яких являє собою певне поєднання або комбінацію значущих особистісних якостей, істотних для успішної діяльності в рамках тієї або іншої конкретної професії.

Провідною умовою розвитку інтегральних характеристик особистості начальників караулів ОРС ЦЗ є усвідомлення ними необхідності змін, перетворення свого внутрішнього світу та пошук нових можливостей самореалізації у професійній діяльності.

Важливим аспектом вивчення ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ є також урахування в нашому дослідженні певних психологічних принципів, зокрема: принципу розвитку психіки і принципу єдності психіки та діяльності.

У принципі розвитку психіки об'єктивно виявляються і реалізуються детермінація поведінки та зв'язок психіки й діяльності. За цим принципом кожному рівню детермінації притаманний свій тип розвитку. На рівні організму суб'єкт розвивається у процесі визрівання і формування психофізіологічних підструктур, на рівні індивіда – у процесі діяльності привласнення, а на рівні особистості – у процесі перетворюючої діяльності.

У реальному процесі становлення особистості типи розвитку представлено не окремо й однозначно послідовно, а інтегрально, з послідовним домінуванням одного з них. Процес розвитку особистості слід пов'язувати з її професійною діяльністю. При цьому професійна діяльність постає і як процес створення суспільно цінного продукту, і як процес самотворення, саморозвитку, самореалізації, самооб'єктивації особистості.

За принципом єдності психіки та діяльності, психіка і діяльність не тотожні одна одній, проте й не протилежні. Вони утворюють єдність. Психіка постає як внутрішній план діяльності.

Принцип єдності психіки та діяльності дозволить нам дослідити об'єктивні закономірності внутрішніх психічних явищ особистостей начальників оперативно-рятувальної служби цивільного захисту через процеси їхньої поведінки та діяльності.

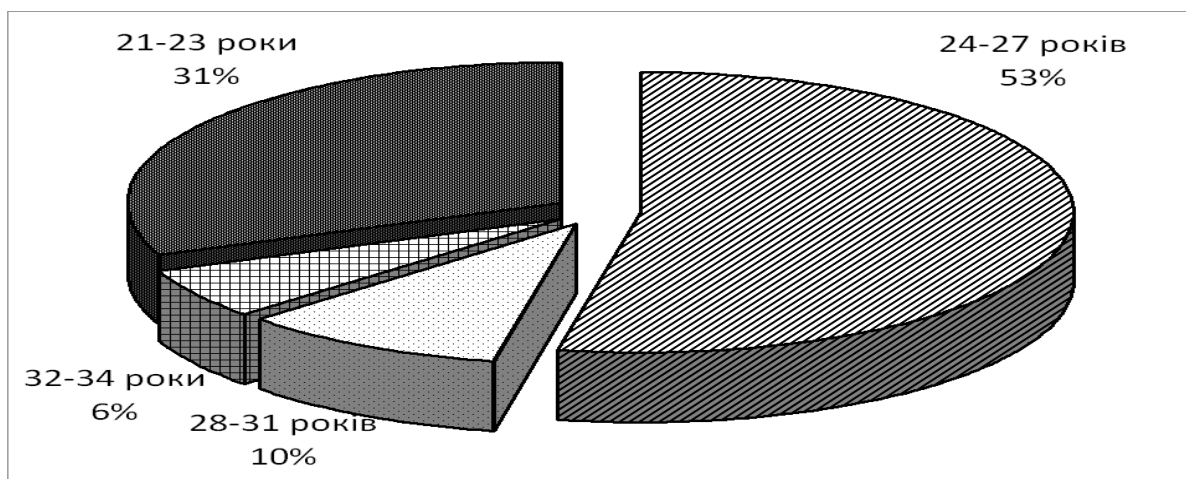
Таким чином, запропонована нами організація роботи дала змогу досягти мету і вирішити поставлені завдання та передбачила застосування комплексу методологічних підходів і принципів, основними серед яких стали: системний, діяльнісний та особистісний підходи до вивчення психіки, особистісно-розвиваючий підхід до особистісного та професійного розвитку особистості, принципи розвитку психіки й єдності психіки та діяльності, які являть собою єдину методологічну основу дослідження професійно-важливих якостей фахівців ОРС ЦЗ ДСНС України, що обіймають посади начальників караулів.

## 2.2. Характеристика груп досліджуваних

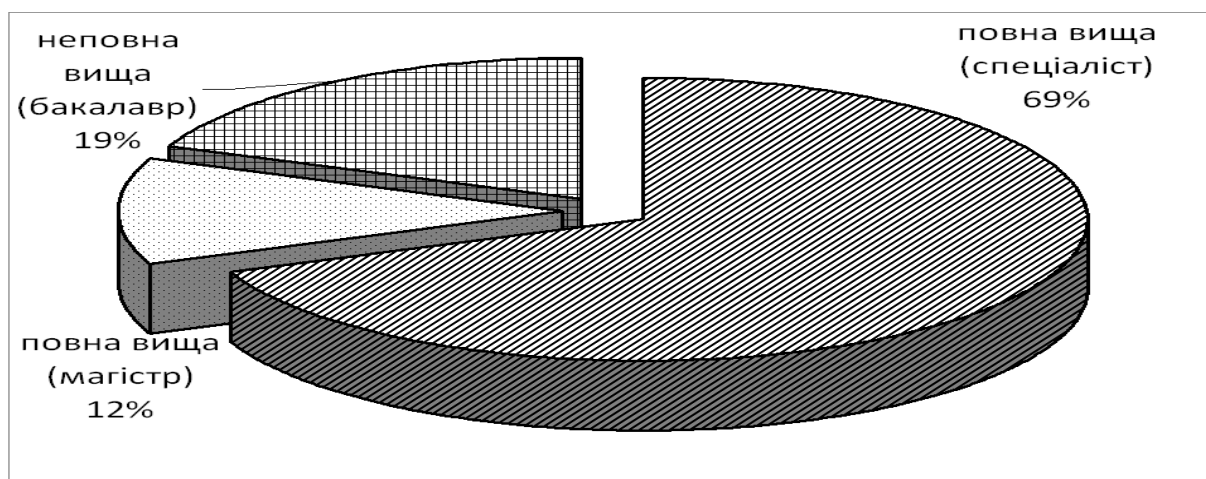
У нашому дослідженні взяли участь начальники караулів ОРС ЦЗ з різним *стажем* діяльності. Таку градацію було нами обрано через припущення про можливість розвитку або тренування певних якостей, які є професійно-важливими в даному виді діяльності. Окрім того, нами було враховано і той факт, що згодом, за збільшення кількості великомасштабних пожеж та надзвичайних ситуацій, у ліквідації яких фахівець брав участь, у нього формувався певний когнітивний стиль або певний стиль діяльності в таких ситуаціях. Саме цей стиль діяльності, на наш погляд, містить у собі поєднання минулого досвіду фахівця та його ПВЯ.

Відповідно до теоретичної моделі, а також з метою перевірки її практичної працездатності було здійснено емпіричне дослідження на вибірці, що складається з 162 осіб віком від 21 до 34 років, зі стажем служби в ОРС ЦЗ МНС (ДСНС) України від 4 до 15 років, на займаній посаді – від 1 до 11 років, освіта – неповна вища (бакалавр) та повна вища (спеціаліст, магістр). Загальні соціально-демографічні ознаки вибірки представлені на рис. 2.1 – 2.4.

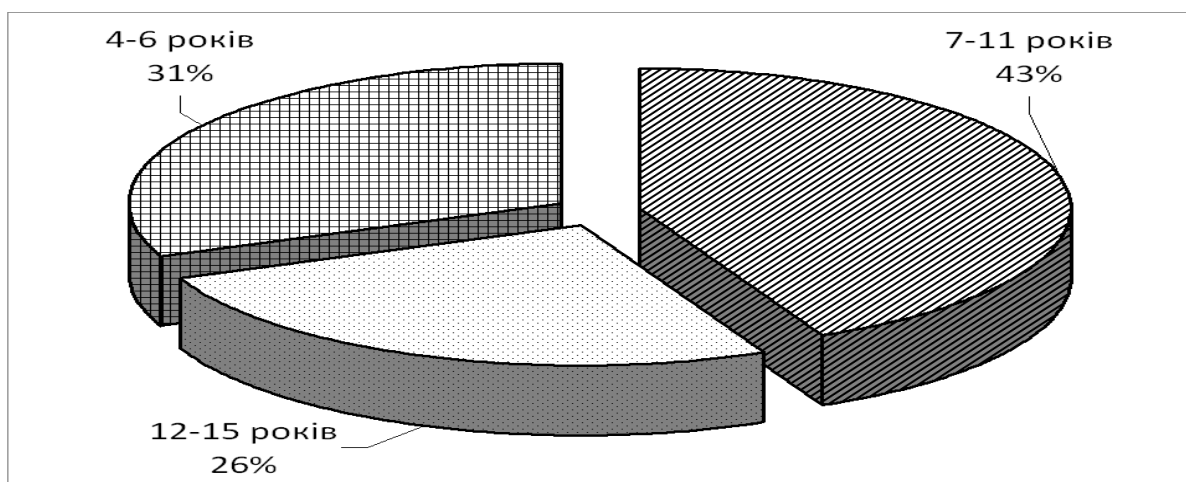
Як видно з рис. 2.1 – 2.4, середній вік досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України складав 24 – 27 років (53%), 69% працівників мають повну вищу освіту (спеціаліст), 43% - стаж служби у МНС (ДСНС) України 7 – 11 років, 38% - стаж служби на займаній посаді від 3 до 5 років.



**Рис. 2.1.** Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Вік»

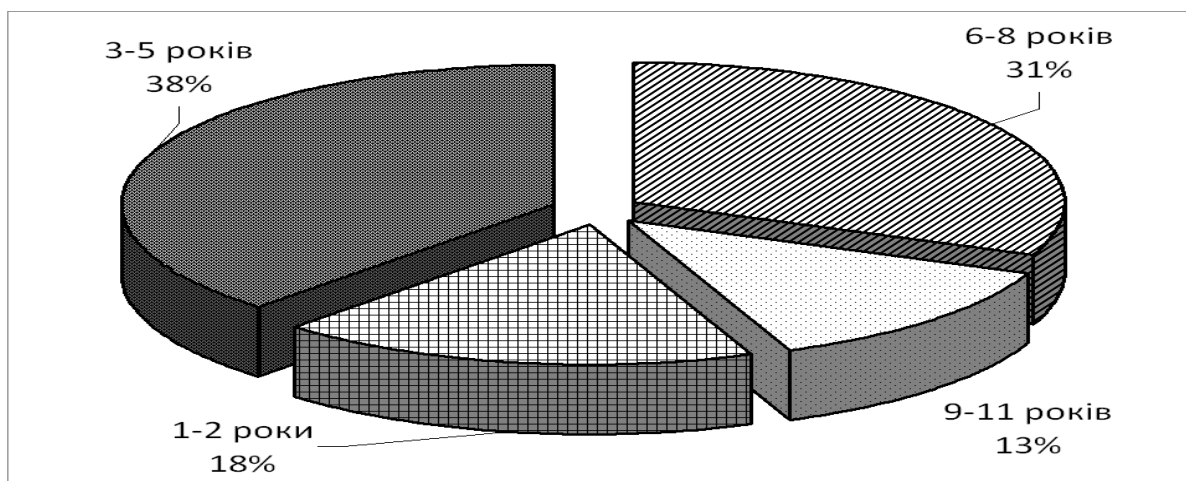


**Рис. 2.2.** Скла вибірки досліджуваних за ознакою «Освіта»



**Рис. 2.3.** Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Стаж служби в ОРС ЦЗ ДСНС України»





**Рис. 2.4. Склад вибірки досліджуваних за ознакою «Стаж служби на займаній посаді»**

*До групи експертів* увійшли начальники пожежно-рятувальних частин та їх заступники, які мають тривалий стаж служби та є загально визнаними професіоналами (стаж служби у МНС (ДСНС) України – більше 15 років). Загальна кількість експертів – 25 осіб. Експертам було видано спеціально розроблений «Бланк експертної оцінки» із прізвищами начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

Експертам пропонувалося оцінити ПВЯ в кількісній формі в балах. Ранжування груп начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України проводилося експертами самостійно, незалежно один від одного.

Далі оцінки експертів зводилися до середньої і виявлялася група працівників, які продемонстрували високу схильність до успішної діяльності. Оцінка визначала ступінь сформованості ПВЯ кожного начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Для цього було використано 5-бальну шкалу (добре знайому експертам, що істотно полегшувало на практиці оцінку якостей).

У ході дослідження було виявлено основні групи якостей, що визначають психологічну успішність начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України під час виконання ними професійних завдань як у нормальних, так і в екстремальних умовах діяльності. У загальному вигляді, кількісно, оцінка тієї чи іншої якості особистості фахівця виражалася в такий спосіб:

5 балів – якість є яскраво вираженою, стійкою, постійно, широко й ефективно виявляється в усіх діях, базується на глибокому та всебічному знанні суті певного виду службових завдань і вимог, що висуваються ними до працівника;

4 бали – якість в основному є вираженою, у діях виявляється не завжди ефективно, відзначаються відхилення, викликані відносно неповним розвитком самої якості при знанні сутності певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

3 бали – якість виражено слабо, вона обмежено й недостатньо ефективно проявляється в діях і вчинках, іноді проявляються ознаки якості-антипода при знанні в основному суті певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

2 бали – якість виражено вкрай слабо, у проявах більш характерні ознаки якості-антипода при обмеженому знанні суті певного виду службових відносин і вимог, що висуваються ними до працівника;

1 бал – недостатньо відомостей для визначення наявності певної якості та її оцінки.

Використовуючи таку шкалу, керівники накопичували інформацію про якість особистості начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України за допомогою різних методів і оцінювали відповідними балами. Для єдиного підходу до оцінки якостей було визначено ознаки, які характеризують у сукупності суть тієї чи іншої якості.

Паралельно із цим було проаналізовано результати щорічного складання заліків зі службової підготовки: функціональної, тактичної, психологічної, загальнопрофільної, фізичної та спеціальної.

Надалі, на підставі результатів спеціального анкетування, інтерв'ювання, оцінок експертів та заліків зі службової підготовки усіх досліджуваних було розподілено на три групи професійної успішності, що включає рівень суб'єктивного професійного досвіду фахівця, розвиток його ПВЯ, стаж роботи за спеціальністю та особливості його особистості.

*До першої групи («Успішні»* – високий рівень професійної успішності) увійшли 62 особи віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ ДСНС України становить від 4 до 14 років, на займаній посаді – від 1 до 10 років. При виконанні службових завдань діють впевнено, самостійно, рішуче. В екстремальних ситуаціях добре контролюють свої емоції й поведінку. Діють планомірно й упорядковано. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «відмінно».

*До другої групи («Середні»* – середній рівень професійної успішності) увійшли 63 особи віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ ДСНС України становить від 4 до 14 років, на займаній посаді – від 1 до 10 років. При виконанні службових завдань виявляють стриманість, обережність, нерішучість. Характерними є відповідальність, обов'язковість, орієнтація на думку групи. В екстремальних ситуаціях поведінка є спокійною, урівноваженою. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «добре».

*До третьої групи («Неуспішні»* – низький рівень професійної успішності) увійшли 37 осіб віком від 21 до 34 років. Стаж служби в ОРС ЦЗ ДСНС України становить від 4 до 15 років, на займаній посаді – від 1 до 11 років. Професійна діяльність характеризується низькою якістю виконання службових завдань. Мають низький рівень здатності контролювати свою діяльність в екстремальних умовах; знижену витривалість до стресу. Поведінка з елементами тривожності, напруженості занепокоєння. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «задовільно».

Отриманні результати, незважаючи на всю їхню зовнішню переконливість, перевірялися аналізом матеріалів особових справ, інших службових документів, спостереженнями, бесідами та ін.

Необхідно відзначити, що до виділених трьох груп, які розрізняються за рівнем професійної успішності, увійшли особи з різним стажем служби на

посаді начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Кількісний розподіл досліджуваних осіб за виділеними параметрами представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Розподіл досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України за групами з різним рівнем професійної успішності (кількість осіб)**

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним терміном служби на займаній посаді	Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем професійної успішності		
	1-а група «Успішні»	2-а група «Середні»	3-я група «Неуспішні»
Професіонали	33	21	3
Фахівці	25	33	16
Початківці	4	9	18
<b>Всього</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>37</b>

### 2.3. Характеристика методів дослідження

Виходячи з поставлених перед нами завдань, на початку дослідження було проведено комплекс заходів задля їх реалізації. Під час підбору психодіагностичного матеріалу ми звернули увагу на наступні критерії оцінки методу:

- валідність, яка визначається придатністю методики до дослідження саме тієї якості, на вивчення якої вона спрямована;
- надійність, що визначається стабільністю результатів, отриманих при повторному використанні в різні часи за конкретною методикою;
- науковість (визначається зв'язком методики з фундаментальними дослідженнями);
- практичність (визначається тим, що використання запропонованих методик не вимагає особливої підготовки групи досліджуваних);

економічність проведення і обробки результатів; можливість використовувати методики при груповому обстеженні) [145].

Таким чином, на підставі вищевикладеного та визначених базових професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України було здійснено підбір психодіагностичних методик (див. табл. 2.3).

**Методика «КВТ»** є адаптованим російською мовою варіантом інтелектуального тесту загальних здібностей Вандерліка і призначена для визначення інтелектуального інтегрального показника, а також виявлення:

- здатності до узагальнення й аналізу інформації;
- гнучкості мислення;
- просторової уваги;
- емоційної деструкції;
- розподілу й концентрації уваги.

Тест являє собою набір з 50 різних за складністю й характером завдань.

Тестування займає 15 хвилин. Обробка результатів проводиться за допомогою операторського введення результатів групового обстеження і бланків, або шляхом сканування. Комп'ютерна програма передбачає аналіз одержаних результатів з використанням норм, отриманих для різних професійних груп.

**Методика «КОЗ»** В.В. Синявського і В.А. Федоришина призначена для визначення рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей (уміння чітко і швидко встановлювати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, уміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу), що позитивно впливають на формування інших якостей. Дані про оцінку коефіцієнта комунікативних здібностей і коефіцієнта організаторських здібностей, отримані в ході обробки даних, ретельно аналізувалися, зіставлялися з іншими результатами.

Таблиця 2.3

**Комплекс психодіагностичного інструментарію для дослідження ПВЯ начальника караулу ОРС ЦЗ  
ДСНСУ України**

<b>Професійно-важливі якості</b>	<b>Методики</b>
<i>Готовність до виправданого ризику</i>	Методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта; Методика дослідження схильності до ризику (модифікація А.Г. Шмельова).
<i>Емоційно-вольові якості (нервово-психічна стійкість; стресостійкість; тривожність; самовладання)</i>	Методика визначення рівня нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації у стресі (анкета «Прогноз»); Методика визначення рівня тривожності Ч. Спілбергера (адаптація Ю.Л. Ханіна); Методика дослідження вольової саморегуляції за опитувальником А. Зверькова та Є. Ейдмана.
<i>Високий інтелект</i>	Методика «КВТ» є адаптованим російською мовою варіантом інтелектуального тесту загальних здібностей Вандерліка.
<i>Відповідальність</i>	Методика діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж.Роттера (адаптація Є.Ф. Бажина, О.А. Голінкіної, А.М. Еткінда).
<i>Лідерські якості</i>	«Методика вивчення лідерських якостей» С.О. Наконечного.
<i>Інтелектуальна лабільність</i>	Методика «Інтелектуальна лабільність».
<i>Організаторські якості</i>	Методика «КОЗ» В.В. Синявського і В.А. Федоришина.

**Опитувальник «РСК»** (адаптація Є.Ф. Бажина, О.А. Голінкіної, А.М. Еткінда) призначений для визначення локусу суб'єктивного контролю особистості. Опитувальник складається з 44 пунктів. Дослідження проводили стосовно таких галузей діяльності:

➤ Загальної інтернальності. Високий показник за цією шкалою відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість важливих подій в їх житті були результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, отже, відчують свою власну відповідальність за ці події і за те, як складається їх життя в цілому. Низький показник за шкалою відповідає низькому рівню суб'єктивного контролю. Такі досліджуванні не бачать зв'язку між своїми діями і важливими для них подіями їх життя, не вважають себе здатними контролювати їх розвиток і вважають, що більшість з них є результатом випадку або дій для інших людей.

➤ Інтернальність у галузі досягнення. Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над емоційно-позитивними подіями і ситуаціями. Такі люди вважають, що вони самі досягли всього в житті, вони здатні з успіхом досягати своєї мети і в майбутньому. Низькі показники за шкалою Ід свідчать про те, що людина приписує свої успіхи, досягнення і радощі зовнішнім обставинам: везінню, щасливій долі або допомозі інших людей;

➤ Інтернальність у галузі невдач. Високі показники за цією шкалою говорять про розвинуте почуття суб'єктивного контролю по відношенню до негативних подій і ситуацій, що проявляється у схильності звинувачувати самого себе в різних невдачах, неприємностях і стражданнях. Низькі показники Ін свідчать про те, що досліджуваний схильний приписувати відповідальність за подібні події іншим людям і вважати їх результатом невезіння;

➤ Інтернальність у сімейних відносинах. Високі показники Іс означають, що людина вважає себе відповідальною за події свого сімейного

життя. Низький Іс вказує на те, що суб'єкт вважає не себе, а своїх партнерів причиною значущих ситуацій, що виникають в його сім'ї;

➤ Інтернальність у галузі виробничих відносин. Високий Ів свідчить про те, що людина вважає свої дії важливим фактором в організації виробничої діяльності, у відносинах, що складаються в колективі, у своєму просуванні і т.д. Низький Ів вказує на те, що досліджуваний схильний приписувати більш важливе значення зовнішнім обставинам – керівництву, товаришам по роботі, везінню-невезінню;

➤ Інтернальність у галузі міжособистих відносин. Високий показник Ім свідчить про те, що людина вважає себе в силах контролювати свої неформальні відносини з іншими людьми, викликати до себе повагу і симпатію т.д. Низький Ім, навпаки, вказує на те, що вона не вважає себе здатною активно формувати своє коло спілкування і схильна вважати свої відносини результатом своїх партнерів;

➤ Інтернальність за відношенням до здоров'я і хвороби. Високі показники Із свідчать про те, що досліджуваний вважає себе відповідальним за своє здоров'я: якщо він хворий то звинувачує в цьому себе і вважає, що видужування залежить від його дій. Людина з низьким Із вважає здоров'я і хворобу результатом випадку і сподівається на те, що видужування прийде в результаті дій інших людей перш за все лікарів.

З метою вивчення особливостей емоційно-вольової сфери особистості працівників ОРС ЦЗ ДСНС України було використано методіку *«Дослідження тривожності» (авт. Ч.Д. Спілберг. Адаптований варіант Ю.Л. Ханіна)*, націлену на виявлення особливостей особистісної та ситуативної тривожності. Більшість відомих методів дозволяє вивчати тривожність взагалі, не беручи до уваги ситуаційних змін, впливу на особистість зовнішніх факторів, особливостей реакції особистості на вказані фактори. Даний метод дозволяє більш повно та всебічно проаналізувати особливості тривожності особистості, порівняти рівні виразності ситуативної та особистісної тривожності. Отримані за даною методикою результати



можна використовувати у процесі підбору психологічних методів корекції емоційного стану особистості.

З метою дослідження певного ступеня відповідальності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України та їх ризикованості нами було використано *«Методику діагностики ступеня готовності до ризику» Шуберта*, яка здебільшого є чи не єдиним інструментарієм, за допомогою якого можна виявити вірогідність прояву імпульсивних, необміркованих проявів у поведінці фахівців під час виконання своїх професійних завдань.

Методика призначена для дослідження схильності до ризику, вона може застосовуватися як в групі, так і індивідуально. Висока готовність до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач. Опитувальник містить інструкцію і 25 питань, на які досліджуваний повинен дати один з варіантів відповіді: повне «так», більше «так», ніж «ні»; ні «так», ні «ні»; більше «ні», ніж «так»; повне «ні». Кожній відповіді відповідає певний бал. Значення тесту варіюється від «-50» до «+50» балів. Загальна оцінка тесту дається за безперервною шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику.

#### *Дослідження схильності до ризику (в модифікації А.Г. Шмельова).*

Дана методика спрямована на оцінку схильності до ризику. Аналіз схильності до ризику як риса характеру має важливе значення для психологічного прогнозування процесів ухвалення рішення в ситуації невизначеності. Опитувальник включає в себе інструкцію і 50 тверджень, на які обстежуваний відповідає «так» або «ні», залежно від того, згоден він чи не згоден з наведеним твердженням. Мета обробки результатів – отримати показник величини схильності до ризику як риси характеру. Показник підраховують за кількістю збігів знаків відповідей згоди – незгоди на твердження шкали схильності до ризику. Для оцінки ставлення досліджуваного до дослідження в опитувальнику задані твердження, згода з якими свідчить про щирість особи, що відповідає, а незгода – про нещирість. Показник збігів відповідей за другою шкалою, що дорівнює 8, 9 або 10,

свідчить про невірогідність результатів тестування. У цьому випадку тестування потрібно повторити, звернувши додаткову увагу обстежуваного на інструкцію. У ході аналізу результатів слід орієнтуватися на те, що показник схильності до ризику може варіювати від 0 до 40. Чим більше показник, тим більше схильність до ризику. Під час інтерпретації результатів варто взяти до уваги, що велика схильність до ризику свідчить не тільки про рішучість, але й про певний авантюризм.

**Методика визначення рівня нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації у стресі (анкета «Прогноз»).** Анкета «Прогноз» призначена, для виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості рекомендована до використання при підборі осіб, придатних для роботи в екстремальних ситуаціях. Вона дозволяє виявити окремі ознаки особистісних порушень, а також оцінити ймовірність їх розвитку і проявів у поведінці та діяльності людини, особливо при значних психічних і фізичних навантаженнях в особливих умовах діяльності. Містить 84 питання, на кожне з яких пропонується дати відповідь «так» чи «ні». Методика має дві шкали: шкалу надійності і шкалу нервово-психічної стійкості. Обробка результатів починається з першої шкали. Якщо сума балів за нею становить 10 і більше, то оцінка за другою шкалою не проводиться, результати дослідження вважаються недостовірними. Результат анкетування визначається за 10-бальною шкалою, на підставі якої робиться висновок про групу нервово-психічної стійкості. Чим нижче значення пункту шкали, тим більше нервово-психічна нестійкість у стресі, і, відповідно, чим вище пункти, тим більше нервово-психічна стійкість і менше ризик дезадаптації у стресі.

**Методика з вивчення вольової саморегуляції А.В. Звєрькова та Є.В. Ейдмана.** Під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Рівень вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому і окремо за такими властивостями характеру як наполегливість і самовладання. Опитувальник

містить 30 тверджень, на які досліджуваний відповідає «так» або «ні», залежно від того, згоден він чи не згоден з наведеним твердженням. При обробці результатів визначається величина індексів вольової саморегуляції за пунктами загальної шкали (В) та індексів за субшкалами «Наполегливість» (Н) і «Самовладання» (З). Кожен індекс – це сума балів, отримана при підрахунку збігів відповідей досліджуваного з ключем загальної шкали або субшкали. В опитувальнику 6 маскувальних тверджень, тому загальний сумарний бал за шкалою «В» повинен знаходитися в діапазоні від 0 до 24, за субшкалою «Наполегливість» – від 0 до 16, та за субшкалою «Самовладання» – від 0 до 13. Якщо значення складають більше половини максимально можливої суми збігів, то цей показник відображає високий рівень розвитку загальної саморегуляції, наполегливості або самовладання. Соціальна бажаність високих показників за шкалами є неоднозначною. Високі рівні розвитку вольової саморегуляції можуть бути пов'язані з проблемами в організації життєдіяльності та стосунках з людьми. Часто вони відображають появу дезадаптивних рис і форм поведінки. На відміну від них низькі рівні наполегливості і самовладання в ряді випадків виконують компенсаторні функції. Але також свідчать про порушення в розвитку властивостей особистостей особистості та її вміння будувати відносини з іншими людьми й адекватно реагувати на ті чи інші ситуації.

***«Методика вивчення лідерських якостей» С.О. Наконечно.***

Методика призначена для визначення рівнів розвитку таких якостей як: уміння вирішувати проблеми; вплив на оточуючих; знання правил організаційної роботи; організаторські здібності; уміння працювати з групою тощо. Опитувальник методики містить 48 тверджень, на які необхідно дати відповіді за відповідною бальною шкалою: цілком згоден – 4 бали; більше згоден, ніж не згоден – 3 бали; не можу визначитись – 2 бали; більше не згоден, ніж згоден – 1 бал; цілком не згоден – 0 балів. Якщо сума балів за конкретною якістю менше 10, то рівень розвиненості якості є низьким і

необхідно працювати над її розвитком; якщо сума балів від 10 до 15 – рівень розвиненості якості є середнім; якщо від 15 балів і більше – високим.

Для вивчення особливостей пізнавальних здібностей було використано методику *«Інтелектуальна лабільність»*. Вона призначена для експрес-діагностики лабільності процесів мислення. Під «лабільністю» розуміється здатність переключати увагу, вміння швидко переходити з виконання одного завдання до виконання іншого, не припускаючись при цьому помилок. Методика включає 40 завдань, на вирішення кожного з яких відведено 3–5 секунд. Оцінка та підрахунок результатів проводиться за аналізом допущених помилок. Виділяють високий, середній та низький рівні лабільності. Окремо є рівень, що свідчить про надто низьку інтелектуальну лабільність.

Таким чином, застосування визначеного комплексу психодіагностичних методик дозволяє нам вирішити поставлене завдання з дослідження рівнів розвинутості професійно-важливих якостей фахівців Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

**Статистична обробка даних.** На підставі первинної обробки результатів комплексного психологічного обстеження начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України склалися аналітичні таблиці. Отримані дані піддавалися дослідженню одномірного й багатомірного статистичного аналізу.

Експериментальні матеріали, отримані в ході даного дослідження піддавалися статистичній обробці за допомогою стандартних і апробованих програм для персональних ЕОМ. Використовувалися спеціалізовані пакети прикладних програм для психологічних досліджень («SPSS 17.0.» та «Microsoft Office Excel 2003»), що забезпечують виконання загальноприйнятих одномірних статистик і багатомірних математико-статистичних методів.

Таким чином, статистична обробка матеріалів дослідження проводилася з використанням спеціалізованих пакетів прикладних програм,

що забезпечують виконання загальноприйнятих одномірних статистик і багатомірних математико-статистичних методів, придатних для вирішення конкретних завдань дослідження.

## **Висновки до розділу**

1. Обрана організація роботи дала змогу досягти мети і вирішити поставлені завдання дослідження та дозволила застосувати комплекс методологічних підходів і принципів, основними серед яких стали: системний, діяльнісний та особистісний підходи до вивчення психіки; особистісно-розвиваючий підхід до особистісного та професійного розвитку особистості; принципи розвитку психіки і єдності психіки та діяльності, які являють собою єдину методологічну основу дослідження та розвитку професійно-важливих якостей фахівців ОРС ЦЗ ДСНС України, що обіймають посади начальників караулів.

2. З огляду на дані наукової літератури, характер і спрямованість емпіричного дослідження визначено методологічну основу дослідження, що включила в себе загальні та часткові методологічні принципи, методи дослідження та конкретні технології.

Основний акцент у доборі методів та методик дослідження було зроблено на ті з них, що дозволили найбільш повно діагностувати ПВЯ начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

3. Математико-статистична обробка даних проводилася з використанням пакетів прикладних програм «SPSS Statistics 17.0» та «Microsoft Office Excel 2003», що забезпечили розрахунок варіаційних статистичних показників.

### **РОЗДІЛ III**

## **ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ НАЧАЛЬНИКІВ КАРАУЛІВ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТ**

---

---

### **3.1. Психологічний аналіз професійних завдань начальника караулу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України**

Першим кроком нашого емпіричного дослідження став поглиблений психологічний аналіз професійних завдань начальника караулу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

Значна частина діяльності фахівців Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України проходить у складних умовах, насичених стрес-факторами підвищеної інтенсивності, а отже, й екзистенціальною загрозою. Часто при виконанні професійних обов'язків порушується так званий режим доби: зміщується час прийняття їжі, відпочинок, тощо. Все це, у свою чергу, додає психічного навантаження на нервову систему фахівця ДСНС України й у подальшому може впливати на результати виконання ним професійних завдань.

Проводячи психологічний аналіз професійної діяльності начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, вважаємо за доцільне враховувати наступні положення:

- ✓ оцінку чинників, що впливають на психіку фахівця ДСНС України, включених у професійну діяльність;
- ✓ виявлення психологічних труднощів у вирішенні конкретних професійних завдань;
- ✓ оцінку психологічної стійкості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України 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 його успішного виконання. Вони (психологічні умови), у свою чергу, й формують шкалу вимог до психіки начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

Кожне професійне завдання має свої психологічні особливості, які впливають з її змісту, умов виконання, складу учасників, передбачуваних наслідків тощо. Серед основних вимог до особистості, яка виконує певне завдання, можна виділити:

*по-перше*, мотивацію особистості. В нашому випадку слід враховувати мотивацію начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, його відповідність професійному завданню;

*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 зазначили раніше, виконання начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України майже всіх професійних обов'язків та завдань, протікає у складних, специфічних та загрозованих умовах надзвичайної ситуації. Отже, самі умови професійної діяльності містять безліч стресогенних чинників, які зовсім по-різному впливають на психіку особистості фахівця ДСНС України. Так, один і той самий стрес-чинник

надзвичайної ситуації для однієї особистості виступатиме стимулом активності, а для іншої може бути джерелом дискомфорту.

*Серед загальної кількості чинників, що впливають на особистість начальника караулу ОРС ЦЗ, 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 фахівця ДСНС України, зокрема начальника караулу);
- соціально-демографічні (соціальні, кліматичні та природні умови виконання професійного завдання, ставлення 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 з 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 спеціальними спорядженнями, засобами управління, що викликають довіру в рятувальників, задоволення їх потреб в умовах проведення пошуково-рятувальних (аварійно-рятувальних) робіт, стан стимулювання діяльності тощо;
- організаційні – ступінь укомплектованості фахівців, що виконують професійне завдання, і злагодженість їх дій; стан дисципліни у групі 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 тощо;
- соціально-психологічні – соціальний статус учасника виконання професійного завдання; особистий приклад керівного складу і товаришів по службі, їх ставлення до професійного завдання;
- рівень моральних і психологічних якостей; характер міжособистісних відносин тощо.

Внутрішніми чинниками професійного завдання є:

- фізіологічні – ступінь втоми начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України (тривалість дій без відпочинку), працездатність, безсоння, отримання травм, обмороження, хвороба, больовий шок тощо;
- психологічні – мотивація дій, погляди, установки, самооцінка, здібності, риси вдачі 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 начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України при виробленні ним управлінського рішення та організації дій підлеглих рятувальників.

Під час проведення психологічного аналізу професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України слід **враховувати й дію психологічних труднощів** у ході підготовки й виконання фахівцем конкретної професійної діяльності.

**Психологічна трудність – це суто суб'єктивний стан протистояння психіки особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС**

## України впливу зовнішніх та внутрішніх чинників професійної діяльності.

Ми вважаємо, що за своїм змістом психологічні чинники відображають якісні параметри пізнавальних, емоційних, вольових і мотиваційних компонентів психіки начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

*При виявленні характеру психологічних труднощів особистості фахівця слід врахувати ряд їх характеристик, основними з яких є:*

✓ *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, 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 ДСНС України, зокрема начальника караулу, може мимовільно змінити весь алгоритм його поведінки.

Надалі ми спробували розглянути безпосередньо **особливості професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.** Всі професійні дії, що виконує начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, умовно можна поділити на наступні групи:

1. *Професійна діяльність під час добового щоденного чергування (режим очікування виклику).* Під час добового проходження служби начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України виконує наступні функції:

- 1) збирає й аналізує оперативну обстановку в районі виїзду його підрозділу;
- 2) здійснює керівництво діяльністю підрозділу (стежить за дотриманням режиму доби працівниками підрозділу);
- 3) здійснює професійно-психологічну підготовку особового складу (проводить заняття);
- 4) керує обслуговуванням пожежно-рятувальної техніки та обладнання;
- 5) підтримує готовність особового складу до виїзду.

При виконанні цієї групи професійної діяльності *сенсорні задачі* в чистому вигляді перед начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України виникають дуже рідко. Тому можна вважати, що професійна діяльність на цьому етапі не висуває підвищених вимог до зорової та слухової чутливості. Достатньо мати звичайний рівень функціонування всіх аналізаторів.

*Перцептивні задачі* – це задачі сприйняття за допомогою аналізаторів цілісних предметів і явищ трудового процесу та сукупності їх окремих властивостей і просторово-тимчасових характеристик. Зростаюче значення цих задач у трудовому процесі – одна з відмінних рис сучасного автоматизованого виробництва і характерної для нього операторської діяльності [117].

Перцептивні задачі в діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України 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 є характерною спеціальна службова мова, знання якої є обов'язковою умовою її вірного розуміння та виконання команд.

З перцептивними задачами органічно пов'язані *аттенційні*. За допомогою уваги організується виконання посадових обов'язків під час чергування, при обслуговуванні спеціального спорядження, екіпірування та техніки, відпрацювання нормативів із професійної підготовки. До

аттенційних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України відносяться:

- а) задачі збереження стійкої уваги;
- б) необхідність 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, екіпірування та техніки, відпрацюванні нормативів із 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. Начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України повинен пам'ятати правила експлуатації спеціальної техніки, спорядження, обладнання, екіпірування, засобів захисту органів дихання, засобів оперативного зв'язку тощо. Також йому необхідно вміти швидко запам'ятовувати значний обсяг інформації щодо обставин пожежного стану на території обслуговування даного підрозділу; пам'ятати основи цивільного захисту, правила безпеки, інструкції з охорони праці, законодавчі та нормативні документи, що діють у сфері оперативно-рятувальної служби тощо.

При роботі начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України в режимі добового/щоденного чергування *розумові задачі* виявляються менш складними, ніж в екстремальному режимі: він повинен вміти аналізувати та робити висновки з отриманої інформації, вміти чітко та лаконічно доводити необхідні задачі до підлеглих.

**2. Професійна діяльність, що пов'язана з виконанням необхідних аварійно-рятувальних та інших невідкладних дій в умовах надзвичайної ситуації.** Безумовно, саме діяльність у цих умовах є найбільш відповідальною та затратною, як з боку фізичного стану, так із боку психологічних можливостей особистості. Начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС

України виконує свої професійні обов'язки в межах наступних основних блоків:

- ✓ Виїзд та слідкування до місця НС;
- ✓ Розвідка;
- ✓ Порятунк людей та майна;
- ✓ Оперативне розгортання;
- ✓ Ліквідація пожежі (НС);
- ✓ Виконання спеціальних робіт;
- ✓ Збір та повернення до підрозділу.

В межах кожного блоку ним виконується безліч різноманітних професійних завдань, серед яких хотілося б виділити виконання управлінських функцій (керування збором особового складу за сигналом «Тривога», керування оперативним розгортанням та згортанням сил і засобів для пошуку та рятування потерпілих, гасінням пожежі, ліквідацією аварії; керування проведенням санітарної обробки особового складу, обладнання; активна взаємодія з органами та підрозділами інших служб, які прибули на місце надзвичайної ситуації тощо), *безпосередня участь у пошуку та порятунку людей* (проведення розвідки, евакуація потерпілих, надання першої медичної допомоги), *участь у гасінні пожежі* (розгортання рукавної лінії, технічне обслуговування пожежно-рятувальної техніки, обладнання тощо).

**В загальному вигляді всю професійну діяльність начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України можна поділити на три великі групи:**

1. *Виховна діяльність*, яка полягає у вихованні та навчанні підлеглих, зміцненні дисципліни, згуртованості особового складу.

2. *Управлінська діяльність*, яка полягає в організації гасіння пожежі, ліквідації наслідків аварій, стихійного лиха, НС. Начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України ставить завдання підлеглим, керує ними під час виконання дій за призначенням, підтримує підлеглих у постійній мобілізаційній готовності, сприяє їх психологічному відновленню.

3. *Адміністративно-господарська діяльність* передбачає виконання заходів щодо життєзабезпечення служби (контроль за дотриманням особовим складом розпорядку дня, правил безпеки праці, збереження державного майна, встановлення порядку і норм забезпечення підлеглих усіма видами постачання тощо).

Як ми вже зазначили раніше, професійна діяльність рятувальника ДСНС України вимагає від особистості фахівця певної фізичної та психологічної стійкості, витривалості. Але це ще не все. Хочемо зазначити, що від особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України вимагається ще більше, адже саме ця людина несе особисту відповідальність не лише за хід та результати проведення аварійно-рятувальних робіт в зоні надзвичайної ситуації, а й за безпеку та благополуччя кожного фахівця підрозділу, який знаходиться в осередку лиха.

Таким чином, можна сказати, що самі екстремальні умови діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України висувають до його особистості додаткові та підвищені вимоги.

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

*Перцептивна та аттенційна задачі.* В екстремальних умовах перед начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України 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 знову сприйнятої інформації протягом відносно короткого проміжку часу або для того, щоб викликати зі 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 веденні пошуково-рятувальних (аварійно-рятувальних) робіт або ліквідації НС,

правила користування спеціальним спорядженням, екіпіруванням та технікою, засобами індивідуального та колективного захисту тощо зберігаються в довгостроковій пам'яті фахівця ДСНС України.

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 різнорідної інформації начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України 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 в єдиний складний образ; в) оперування цими уявленнями, їхньою перебудовою, що дозволяє передбачити зміни оперативної обстановки.

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

*Розумові задачі.* При виконанні своїх обов'язків начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України в екстремальному режимі розумові задачі виявляються більш складними, численними та різноманітними. Фахівцю потрібно: а) виявити взаємозв'язок між елементами оперативної ситуації; б) оцінити оперативну обстановку; в) обрати один з відомих алгоритмів, більш адекватний для ліквідації цієї НС; 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; е) дотримуватися відповідного напрямку керівних дій щодо підлеглих.

### **3. Нетипові завдання начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України:**

- деблокування потерпілих внаслідок їх особистої необачності;
- вилучення потерпілих з важкодоступних місць в умовах підвищеного ризику;

- відкриття дверей квартир за заявою власників;
- рятування домашніх тварин;
- виконання робіт з евакуації людей при аваріях ліфтів та ін.

Таким чином, можна сказати, що сам характер професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України висуває ряд підвищених вимог до індивідуально-психологічних та індивідуально-типологічних якостей фахівця. Зупинимось на них більш детально.

*Вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей.* Основним показником сенсорних властивостей людини є розвиненість у неї загальних характеристик відчуттів. Характеристики відчуттів залежать від індивідуально-типологічних якостей особистості.

Так, для начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України важливими сенсорними та перцептивними властивостями слід вважати: добрий зір, слухову чутливість, розвинений вестибулярний апарат, баланс збуджувальних та гальмівних процесів в організмі, витривалість всіх аналізаторів тощо.

*Вимоги до уважливості.* В цьому блоці можна виділити тісний зв'язок між уважливими властивостями і характеристиками нервових процесів. Так, стійкість уваги залежить від сили збуджувального процесу, розподіл і переключення уваги пов'язані з рухливістю нервових процесів.

Для начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України серед важливих уважливих властивостей слід виділити характеристики уваги: рівень концентрації, параметри розподілу і переключення уваги на різні об'єкти, стійкість уваги тощо.

Таким чином, практичне уміння розподіляти увагу припускає сформовану схему динаміки розподілу уваги на різних елементах ситуації залежно від етапу зміни цієї ситуації. А навички розподілу уваги означають звичне володіння такою схемою.

*Вимоги до пам'яті.* Взагалі можна сказати, що вимоги є досить високими. Начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України повинен мати



великий обсяг як довгострокової, так і короткострокової пам'яті, вміти достовірно відтворювати отриману інформацію, виділяти в ній головне та другорядне, тобто когнітивно маніпулювати даними.

*Вимоги до імажинітивних властивостей.* В режимі чергування робота начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України не вимагає розглянутих імажинітивних навичок у повному обсязі. В екстремальному режимі роль образів уяви підвищується; прогнозування оперативної обстановки, створення програми дій в образній формі набувають особливого значення.

*Вимоги до розумових властивостей.* Екстремальні умови діяльності фахівця ДСНС України висувають ряд значних вимог до розумових властивостей особистості. Так, однією з найважливіших характеристик в умовах надзвичайної ситуації є показник швидкості протікання розумових процесів. Ця характеристика пов'язана із 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 чергування є важливою аналітична функція мислення (аналіз, зіставлення, оцінка ситуацій, що виникали при різноманітних надзвичайних подіях, для відпрацювання оптимального алгоритму дій).

В екстремальних ситуаціях для створення плану дій, побудови нової концептуальної моделі першорядного значення набуває функція синтезу.

Необхідно наголосити також на особливій ролі такої властивості як критичність мислення (що лежить в основі самоконтролю).

*Вимоги до психомоторних властивостей.* Для професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України 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 начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України повинна бути чіткою, впевненою і виразною.

Саме завдяки мові він впливає на людей, які знаходяться в осередку надзвичайної ситуації.

Головними якостями даної групи для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України 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 вирішення 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 проявлятися у формі паніки або повної бездіяльності. Це залежить від характеру завдання, професійного досвіду й особистих якостей фахівця ДСНС України.

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

Підводячи підсумки, зазначимо, що виконання начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України кожного професійного завдання за призначенням відноситься до діяльності в особливих умовах та висуває до особистості цього фахівця підвищені вимоги.

Незважаючи на те, що у дослідженні А.Г. Снісаренка [270] побудовано психограму начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України, на наш погляд, вона не дозволяє в повному обсязі врахувати усіх професійно-важливих особистісних якостей фахівця ДСНС України (див. табл. 3.1), які забезпечують успішність виконання ним професійних завдань за призначенням.

Таблиця 3.1

**Психограма начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України  
(за А.Г. Снисаренко)**

<b>ПВЯ</b>	<b>Середньо групова оцінка</b> $X_{cp} \pm \delta$
<b>Професійна спрямованість</b>	
спрямованість на змістовну продуктивну працю	4,24 ± 0,51
готовність до професійного саморозвитку та вдосконалення	4,15 ± 0,36
здатність досягати поставленої мети	4,11 ± 0,47
здатність уникати невдач у професійній діяльності	4,02 ± 0,35
<b>Професійна компетентність</b>	
екстремальна професійна компетентність, тобто здатність діяти в умовах, що раптово змінюються	4,26 ± 0,33
уміння чітко доносити до підлеглих свої думки та наміри	4,18 ± 0,39
уміння дати об'єктивну оцінку діям підлеглих	4,1 ± 0,46
уміння в конфліктних ситуаціях проводити адекватну ситуації стратегію комунікативної поведінки, змінювати стиль спілкування	4,01 ± 0,51
<b>Управлінські</b>	
здатність організувати діяльність підлеглих, ставити конкретні завдання, згуртовувати колектив, виявляючи при цьому вимогливість і критичність (у тому числі вимогливість до себе і самокритичність)	4,71 ± 0,38
здатність брати на себе відповідальність за прийняті рішення та дії	4,65 ± 0,47
здатність до активності, ініціативності, розпорядливості	4,52 ± 0,31
здатність формувати мотивацію у підлеглих до виконання поставлених завдань	4,49 ± 0,45
уміння давати чіткі, якісні, впевнені формулювання при постановці завдань, доповіді	4,37 ± 0,41
здатність досягати успіху у вирішенні службових справ	4,31 ± 0,36
<b>Інтелектуальні</b>	
розвинутий інтелект, прогресивний світогляд, ерудиція	4,73 ± 0,38
здатність прийняти правильне рішення при нестачі необхідної інформації або відсутності часу на її осмислення	4,62 ± 0,27
уміння вибирати з великого обсягу інформації ту, яка необхідна для вирішення завдання	4,51 ± 0,31
аналітичний склад розуму, прогностичні здібності	4,46 ± 0,51
уміння діяти творчо	4,35 ± 0,43
здатність розглядати проблему в цілому	4,34 ± 0,62

Продовження таблиці 3.1

<b>Мнемічні</b>	
достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування та сприймання	4,67 ± 0,36
здатність протягом тривалого проміжку часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації	4,42 ± 0,36
здатність протягом короткого терміну утримувати в пам'яті розташування предметів, їх колір, розмір	4,37 ± 0,36
здатність швидко орієнтуватися в новій і незнайомій обстановці, оцінювати ступінь важливості інформації, що надходить	4,23 ± 0,36
здатність помічати зміни в обстановці, не зосереджуючи свідомо на них уваги	4,18 ± 0,36
<b>Емоційно-вольові</b>	
здатність керувати власною поведінкою у критичних обставинах	4,69 ± 0,51
здатність психічно впливати на підлеглих у критичних обставинах, заряджати їх енергією, оптимізмом, упевненістю	4,69 ± 0,32
здатність до сміливих, рішучих, ініціативних дій	4,42 ± 0,57
врівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці	4,33 ± 0,46
наполегливість у подоланні труднощів	4,33 ± 0,62
висока стресостійкість	4,26 ± 0,32
схильність до розумного і виправданого професійного ризику	4,21 ± 0,42
<b>Психомоторні</b>	
висока фізична витривалість, стійкість до фізичної втоми	4,5 ± 0,37
розвинута координація рухів, стійкість до тремору	4,28 ± 0,56
точність рухів і здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу	4,16 ± 0,41
здатність використовувати мускульну силу як вибухового, так і статичного характеру	4,02 ± 0,63
<b>Сенсорно-перцептивні</b>	
підвищені вимоги до зорової, слухової чутливості та вестибулярного апарату	4,2 ± 0,54
<b>Аттенційні</b>	
здатність тривалий час зберігати стійку увагу, незважаючи на втому та сторонні подразники	4,51 ± 0,39
здатність швидко переключати увагу з одного виду діяльності на інший	4,19 ± 0,65
уміння розподіляти увагу при виконанні декількох функцій, завдань в умовах дефіциту часу	4,06 ± 0,42

**Примітка:**  $\bar{x}_{cp}$  – середнє значення;  $\delta$  – стандартне відхилення.

За результатами власного дослідження А.Г. Снісаренкові вдалося виділити та описати чотири групи професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ МНС України: управлінські, емоційно-вольові, когнітивні та мнемічні [270].

Ми вважаємо, що запропонований нами підхід є більш досконалим, тому що він дає змогу не тільки розподілити професійні завдання начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України на загальні блоки, але й виділити в межах кожного з цих блоків основні професійно-важливі якості, необхідні для вирішення даного завдання (табл. 3.2).

### **3.2. Визначення значущості основних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

Проведений психологічний аналіз професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України (табл. 3.2) дозволяє визначити певний набір необхідних йому професійно-важливих якостей. Таким чином, *кожна група завдань, що виконується фахівцем ДСНС України, забезпечується наявністю у нього певного набору професійно-важливих якостей.*

Наступним кроком нашого емпіричного дослідження стала оцінка виразності (значущості) виділених нами професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

Для цього ми запропонували співробітникам Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України ранжувати всі виділені якості в порядку їх значущості для начальника караулу.

На цьому етапі емпіричного дослідження групу респондентів склали так звані експерти, тобто фахівці Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, що мають досвід роботи у підрозділах ДСНС України понад 15 років. До групи експертів увійшло 25 осіб.

Таблиця 3.2

**Основні професійні завдання начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України та їх психологічний зміст**

<b>Етапи діяльності</b>	<b>Професійні завдання</b>	<b>Психологічний зміст завдань</b>	<b>ПВЯ</b>
<p align="center"><b>I. ПРИЙОМ ЧЕРГУВАННЯ (добове/ щоденне)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- знати оперативну обстановку в районі виїзду підрозділу;</li> <li>- здійснювати керівництво діяльністю підрозділу;</li> <li>- здійснювати професійно-психологічну підготовку особового складу;</li> <li>- керувати обслуговуванням пожежно-рятувальної техніки та обладнання;</li> <li>- бути готовим до виконання оперативних дій, підтримувати готовність особового складу (слідкувати за дотриманням режиму несення служби).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прийняти інформацію, що надходить у словесній і цифровій формі (по слуховому каналу (інструктаж) і по зоровому (екран комп'ютера);</li> <li>2. Осмислити, логічно переробити (зіставити, класифікувати) отриману інформацію;</li> <li>3. Прийняти інформацію, зіставити її зі знаннями та уявленнями про нормальну роботу техніки.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- високі показники довгострокової пам'яті;</li> <li>- стриманість (низькі показники тривожності);</li> <li>- лідерські якості;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- самоконтроль;</li> <li>- емоційно-вольова стійкість;</li> <li>- якості мислення (вміння осмислювати, логічно переробляти, класифікувати отриману інформацію).</li> </ul>
<p align="center"><b>II. ОТРИМАННЯ ПОВІДОМ- ЛЕННЯ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уточнення інформації про подію (НС);</li> <li>- збір додаткової інформації у необхідному обсязі.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Створити установку на миттєве вибіркоче уточнення необхідної інформації.</li> <li>2. Миттєве вибіркоче</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уважність та спостережливість;</li> <li>- швидкість переключення уваги;</li> <li>- нервово-психічна стійкість;</li> <li>- стриманість (низькі показники тривожності);</li> </ul>

Продовження таблиці 3.2

		відтворення отриманої інформації.	- швидкість та лабільність мислення; - високий показник оперативної пам'яті.
<b>ІІІ. ОПОВІЩЕННЯ, ДІЇ ПО ТРИВОЗІ</b>	- збір за сигналом «Тривога»; - надання інформації щодо характеру виклику; - отримання путівки виклику та картки пожежегасіння. - збір інформації щодо характеристик об'єкта, який горить.	1. Урівноважити свій внутрішній стан та мати добру координацію рухів зорово-моторну координацію; 2. Правильно визначити потрібне спорядження та його кількість, враховуючи специфіку НС; 3. Сконструювати в уявленні образ можливих дій щодо переміщення до місця виклику, логічно переробити отриману інформацію.	- самоконтроль; - стресостійкість; - емоційно-вольова стійкість; - організованість (зібраність); - відповідальність.
<b>ІV. ОПЕРАТИВНІ ДІЇ</b>	<b><u>Переміщення особового складу до місця виникнення події (НС)</u></b> - вжити заходів щодо безпечного переміщення особового складу та пожежно-технічного обладнання до місця виклику; - забезпечити збереження пожежної техніки та обладнання;	1. Побудувати в уявленні образ дій щодо можливих підходів/під'їздів до місця виникнення НС; 2. Мати розвинену просторову орієнтацію на місцевості.	- швидкість переключення уваги з одного об'єкта на інший; - висока концентрація уваги; - розподіл уваги на різні об'єкти; - уважність та спостережливість; - відповідальність; - організаторські якості; - комунікативні якості; - низький рівень тривожності; - чітко формулювати і стисло викладати власні думки під час доповіді.

## Продовження таблиці 3.2

	<p>- організувати швидкий розподіл професійних обов'язків серед підпорядкованого особового складу;</p>		
	<p><b><u>Розвідка</u></b></p> <p>- визначити напрямки проведення розвідки та особисто провести її на найбільш складному і відповідальному напрямку;</p> <p>- встановити кількість і склад груп розвідки, встановити перед ними завдання, визначити чи потрібно застосовувати засоби і порядок зв'язку, а також необхідне для розвідки пожежно-технічне обладнання;</p> <p>- визначити особливості дотримання особовим складом розвідки правил безпеки праці;</p> <p>- встановити порядок передачі отриманої в ході розвідки інформації.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Побудувати в уявленні образ дій щодо можливих шляхів рятування і транспортування постраждалих;</li> <li>2. Здійснювати послідовність розумових дій для реалізації готового алгоритму дій;</li> <li>3. Прогнозувати зміни ситуації (її просторово-тимчасовий образ);</li> <li>4. Приймати рішення при виникненні непередбачуваної ситуації: <ul style="list-style-type: none"> <li>- оцінювати маршрут пошуку;</li> <li>- визначити необхідну послідовність дій для реалізації рішення.</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- комунікативні якості;</li> <li>- переключати увагу з одного об'єкта на інший при проведенні необхідних робіт;</li> <li>- висока стійкість уваги в умовах перешкод;</li> <li>- спостережливість;</li> <li>- управлінські якості (вміння керувати діями інших людей, коротко та лаконічно надавати інформацію);</li> <li>- урівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- рішучість, сміливість, витримка, ініціативність;</li> <li>- емоційно-вольова стійкість;</li> <li>- стресостійкість.</li> </ul>



Продовження таблиці 3.2

	<p><b><u>Оперативне розгортання</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встановити межі території, на якій здійснюються оперативні дії з гасіння пожежі;</li> <li>- визначити порядок та особливості оперативних дій, що здійснюються;</li> <li>- забезпечити швидке розгортання рукавної лінії;</li> <li>- визначити резервні джерела живлення.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Побудувати в уявленні образ дій щодо схеми аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт в зоні НС;</li> <li>2. Здійснювати послідовність розумових дій для реалізації готового алгоритму дій;</li> <li>3. Прогнозувати зміни ситуації (її просторово-тимчасовий образ);</li> <li>4. Чітко та лаконічно подавати команди.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- готовність (схильність) до ризику;</li> <li>- стресостійкість;</li> <li>- винахідливість;</li> <li>- високі показники оперативної пам'яті;</li> <li>- розподілення уваги на декілька значимих об'єктів;</li> <li>- управлінські якості (вміння керувати діями інших людей, чітко ставити задачі).</li> </ul>
	<p><b><u>Рятування людей та матеріальних цінностей</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечити безпечну евакуацію людей з об'єкта пожежі;</li> <li>- керування рятувальними роботами.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чітко та лаконічно подавати команди та інформацію, впевнено розмовляти з постраждалими;</li> <li>3. Зберігати самовладання, зібраність;</li> <li>3. Проявляти почуття емпатії до постраждалого;</li> <li>4. Проявляти рішучість, сміливість, витримку, ініціативність.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- готовність (схильність) до ризику;</li> <li>- стресостійкість;</li> <li>- низька тривожність;</li> <li>- високий рівень емпатії;</li> <li>- високий інтелект;</li> <li>- стійкість уваги;</li> <li>- розподіл уваги між декількома об'єктами;</li> <li>- витривалість (психологічна та фізична).</li> </ul>

## Продовження таблиці 3.2

	<p><b><u>Ліквідація пожежі (НС)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оцінити обстановку і створити план проведення робіт щодо ліквідації пожежі;</li> <li>- планування дій з гасіння пожежі, у тому числі визначення необхідних сил і засобів, прийняття рішень з організації дій за призначенням;</li> <li>- постановка завдань перед учасниками гасіння пожежі, забезпечення контролю і необхідного реагування на зміну обстановки на пожежі;</li> <li>- здійснення в установленому порядку обліку зміни обстановки на пожежі, застосування сил і засобів для її гасіння, а також реєстрація необхідної інформації, в тому числі черговим диспетчером і за допомогою технічних засобів спеціальної служби управління гарнізону;</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Побудувати в уявленні образ дій щодо схеми аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт в зоні НС;</li> <li>2. Здійснювати послідовність розумових дій для реалізації готового алгоритму дій;</li> <li>3. Чітко та лаконічно подавати команди;</li> <li>4. Здійснювати контроль щодо безпеки виконання аварійно-рятувальних та інших дій особовим складом підрозділу.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- урівноваженість та самовладання в умовах загрози особистій безпеці;</li> <li>- висока стійкість уваги в умовах перешкод;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- рішучість, сміливість, витримка, ініціативність;</li> <li>- витривалість (психологічна та фізична);</li> <li>- самовладання, зібраність, адекватне почуття самозбереження.</li> </ul>
--	--	--	---

## Продовження таблиці 3.2

	<p>- проведення інших заходів, спрямованих на забезпечення ефективності дій за призначенням; - забезпечувати управління діями за призначенням.</p>		
	<p><b><u>Виконання спеціальних робіт</u></b> Керування та безпосередня участь у: - організації пожежного зв'язку; - освітлення місця виклику (пожежі); - розтини і розбирання конструкцій; - підйом (спуск) на висоту; - виконання захисних заходів; - надання першої долікарської допомоги потерпілим; - відновлення працездатності технічних засобів.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Утримувати в уяві картину надзвичайної ситуації;</li> <li>2. Визначити комплекс допоміжних заходів (освітлення, розчищення території тощо);</li> <li>3. Чітко та лаконічно подавати команди;</li> <li>4. Добре володіти навичками комунікації;</li> <li>5. Добре володіти прийомами надання першої медичної допомоги;</li> <li>6. Зберігати самовладання, зібраність;</li> <li>7. Проявляти почуття емпатії до постраждалого.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- організаторські якості;</li> <li>- комунікативна компетентність;</li> <li>- управлінські якості (вміння вести ділові переговори, узгоджувати дії інших людей);</li> <li>- витривалість (психологічна та фізична);</li> <li>- швидкість, продуктивність та лабільність мислення при нестачі часу;</li> <li>- рішучість, сміливість, витримка, ініціативність;</li> <li>- розвинені інтелектуальні знання в різних побутових сферах.</li> </ul>

Продовження таблиці 3.2

<p style="text-align: center;"><b>V. ЗАВЕРШЕННЯ РОБІТ В ЗОНІ НС</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- встановити на місці ліквідації пожежі пост із числа пожежного караулу (з метою попередження повторного загоряння). Пост встановлюється до 1-ї години.</li> <li>- вживати заходів задля доставки особового складу та пожежно-технічного обладнання до підрозділу;</li> <li>- забезпечити збереження пожежної техніки та обладнання;</li> <li>- звіт про виконану роботу</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сконструювати в уявленні образ можливих дій щодо переміщення до місця дислокації, логічно переробити отриману інформацію;</li> <li>2. Відтворити в логічній і образній пам'яті інформацію про хід виконання усіх робіт та окремих їх етапів, чітко та без перекручень доповісти про них керівнику;</li> <li>3. Дати логічну оцінку власним діям та оцінити дії групи; класифікувати отриману інформацію.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уважність;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- комунікативна компетентність;</li> <li>- лабільність мислення;</li> <li>- розподіл уваги на різні об'єкти;</li> <li>- критичність та самокритичність.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>НА ВСІХ ЕТАПАХ</b></p>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вести радіообмін засобами радіозв'язку, переговори по гучномовцю, чітко передаючи команди і повідомлення, зберігаючи спокійний тон в екстремальній ситуації;</li> <li>2. Приймати інформацію в мовній, зоровій, слуховій та ін. формах, аналізувати її;</li> <li>3. Зберігати зібраність у</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- висока стресостійкість;</li> <li>- самовладання, врівноваженість;</li> <li>- рішучість;</li> <li>- впевненість у своїх діях;</li> <li>- командний стиль роботи;</li> <li>- фізична витривалість;</li> <li>- швидкість мислення;</li> <li>- високі показники пам'яті;</li> <li>- високі показники образної уяви.</li> </ul>

## Продовження таблиці 3.2

		<p>непередбачуваних ситуаціях;</p> <p>4. Довгостроково вести необхідні роботи, не погіршуючи якості та не знижуючи темпу;</p> <p>5. За високої стійкості уваги вчасно переключати її на більш значущі об'єкти, розподіляти між різними джерелами інформації;</p> <p>6. Запам'ятовувати оперативну ситуацію, зіставляти її зі своїм професійним досвідом;</p> <p>7. Прогнозувати зміни оперативної обстановки;</p> <p>8. Здійснювати послідовність розумових та фізичних дій для реалізації алгоритму ліквідації НС;</p> <p>9. Вміти зберігати активність та високу працездатність в умовах стомлення, що поглиблюється.</p>	
--	--	---	--

На основі оцінювання заданого переліку якостей, які можуть бути важливими для ефективного виконання своєї діяльності начальником караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, а також при врахуванні основних типових елементів професійної діяльності фахівців ДСНС України нами було побудовано рейтинг професійно-важливих якостей.

Під час проведеного психологічного аналізу професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України було виділено 43 загальні особистісні професійно-важливі якості, які є необхідними для виконання того чи іншого виду діяльності. Але, як зазначали самі експерти, під час оцінювання кожної якості базову основу успішності складають лише перші 10 якостей. Саме перші десять якостей забезпечують базову основу для цілісної успішної особистості.

Результати оцінювання значущості тих чи інших професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України висвітлено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

**Виразність психологічних властивостей, необхідних у професійній діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

<b>№</b>	<b>Професійно-важливі якості</b>	<b>Ранг</b>
1.	Готовність до виправданого ризику	1
2.	Нервово-психічна стійкість	3
3.	Відповідальність	7
4.	Інтелектуальна лабільність	9
5.	Самовладання	5
6.	Стресостійкість	2
7.	Низька тривожність	4
8.	Високий інтелект	6
9.	Витривалість (психічна та фізична)	15
10.	Уважність та спостережливість	17

## Продовження таблиці 3.3

11.	Комунікативні якості	16
12.	Організованість (зібраність)	19
13.	Швидкість та лабільність мислення	18
14.	Організаторські якості	10
15.	Лідерські якості	8
16.	Якості мислення (вміння осмислювати, логічно переробляти, класифікувати отриману інформацію)	12
17.	Високі показники оперативної пам'яті	13
18.	Високі показники довгострокової пам'яті	14
19.	Винахідливість	20
20.	Адекватне почуття самозбереження	11

Як видно з таблиці 3.3, за оцінками експертів перше місце посідає **«готовність до виправданого ризику»**. Це можна пояснити тим, що безпосередньо в умовах ліквідації наслідків пожежі або будь-якої іншої надзвичайної ситуації начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України як керівник повинен демонструвати активність та рішучість, яка, у свою чергу, й забезпечується схильністю до ризику. Адже саме від його стану та поведінки залежить безпека та успішність його підлеглих та постраждалих у цілому.

Друге місце в рейтингу посідає не менш важлива якість – **«стресостійкість»**. Безумовно, для роботи у складних, насичених стресогенними факторами умовах необхідно мати «залізну» витримку, сили та вміння протистояти негативному впливу стрес-факторів зовнішнього середовища.

На третьому місці серед значущих професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України експерти розташували **«нервово-психічну стійкість»**. Можна сказати, що вміння особистості контролювати свої емоції, свої вчинки та життєві ситуації складають необхідність для людини, що керує іншими.

На четвертому місці за значущістю для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України експерти визначили низькі показники *«тривожності»*. Так, керівник, яким за своєю суттю є начальник караулу повинен бути спокійним, стриманим, не хвилюватися та бути впевненим у собі та своїх діях при проведенні аварійно-рятувальних та інших необхідних робіт у зоні лиха.

П'яту сходинку рейтингу якостей посідає вміння начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України проявляти *«самовладання і наполегливість»*. Уміння особистості управляти та контролювати свої емоції вважається конче необхідним для людини, що керує діями інших.

*«Високий інтелект»* експерти розташували на шостій позиції. Тож, начальник караулу повинен мати високі показники інтелектуальних здібностей, розвинені знання в різних побутових сферах. Безпосередньо начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України при ліквідації пожежі повинен знеструмити об'єкт, що горить, проконтролювати відімкнення його від газопостачання тощо.

На сьомому місці експерти поставили таку особистісну якість начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України як *«відповідальність»*. Як керівник, начальник караулу повинен бути відповідальним, бо саме він несе відповідальність за результати виконання аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків надзвичайної ситуації та за життя, здоров'я та безпеку своїх підлеглих.

За оцінками експертів, начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України повинен мати *«лідерські якості»*. Їх вони розташували на восьмому місці рейтингу. Так, начальник караулу повинен вміти вести за собою колектив, бути прикладом для наслідування.

На дев'ятому місці експерти розташували *«інтелектуальну лабільність»*. Отже начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України повинен вміти швидко аналізувати та обробляти отриману інформацію, швидко знаходити рішення при виникненні нестандартних проблем та ситуацій.



На десятому місці рейтингу, за оцінками експертів, розташувались **«організаторські якості»**. Так, для успішного виконання своїх професійних обов'язків начальник караулу повинен мати навички організації та управління іншими людьми.

Виходячи з аналізу виділених професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, хочемо зазначити, що їх можна згрупувати в загальні групи:

✓ **Емоційно-вольові якості** (готовність до ризику; нервово-психічна стійкість; стресостійкість; тривожність; самовладання та наполегливість);

✓ **Інтелектуальні якості** (загальний рівень інтелектуальних здібностей; інтелектуальна лабільність);

✓ **Управлінські якості** (відповідальність; організаторські якості та лідерські якості).

Надалі ми пропонуємо розглянути результати проведеного емпіричного дослідження щодо виразності виділених експертами професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України за кожною групою.

### **3.3. Діагностика основних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

#### **3.3.1. Діагностика емоційно-вольових якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

Однією з найважливіших якостей, якою повинен володіти начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, виконуючи свої професійні обов'язки в умовах надзвичайної ситуації, є **«готовність до виправданого ризику»**. Дана якість характеризує поведінкові реакції особистості в ситуаціях, пов'язаних з невизначеністю для життя. Характеризується високою вірогідністю отримання будь-якої особистісної втрати. Саме небезпекою і невизначеністю в повному обсязі характеризуються умови безпосередньої професійної

діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України в надзвичайній ситуації.

Виконання професійних обов'язків в умовах підвищеної небезпеки вимагає від особистості рятувальника, зокрема начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, психологічної готовності до виконання подібних робіт.

«Готовність до виправданого ризику» досліджувалась нами за допомогою двох методик: методики діагностики ступеня готовності до ризику А.М. Шуберта та методики дослідження схильності до ризику (модифікація А.Г. Шмельова).

Отримані результати для кожної виділеної нами групи, за критерієм успішності виконання професійних завдань, представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

**Показники «готовності до виправданого ризику» начальників караулу  
ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання  
професійних завдань (у %)**

Рівень виразності	Рівень успішності		
	Успішні	Середні	Неуспішні
<i>Дослідження ступеня готовності до ризику А.М. Шуберта</i>			
Висока готовність до ризику	51,62	15,87	18,92
Середній рівень	33,86	66,66	48,65
Низький рівень	14,52	17,47	32,43
<i>Дослідження схильності до ризику (А.Г. Шмельов)</i>			
Висока готовність до ризику	46,69	23,85	35,1
Середній рівень	48,3	60,42	48,6
Низький рівень	5,01	15,73	16,3

За отриманими в таблиці 3.4. даними можна сказати наступне: практично половина успішних начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України мають високий рівень готовності до ризику (51,62% досліджуваної групи), і

лише 14,52% досліджуваних цієї групи мають низький рівень готовності до ризику. Серед групи досліджуваних із середньою успішністю картина є дещо іншою: лише 15,87% досліджуваних мають високий рівень готовності до ризику, хоча більша їх частина демонструють середній рівень готовності (це 66,66% з усіх досліджуваних цієї групи успішності). Серед представників із низькою успішністю більшість показників розташувались на середньому та низькому рівнях готовності до ризику (це 48,65% та 32,43% відповідно).

В цілому можна сказати, що начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України демонструють високий та середній рівні готовності до виконання дій, пов'язаних з ризиком. Можливо ця якість їх особистості дозволяє їм у порівнянні з іншими людьми, більш спокійно почуватися у складних обставинах надзвичайної ситуації, яка у своїй основі передбачає небезпечні фактори зовнішнього середовища та професійної діяльності.

За результатами методики схильності до ризику А.Г. Шмельова можна сказати наступне: для представників групи успішних начальників караулів є характерними високі та середні показники за цією методикою (46,69% та 48,3% відповідно). Для представників начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середніми показниками успішності більш характерним є середні показники схильності до ризику (у досліджуваній групі 60,42% представників мають цей рівень). Для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з низьким рівнем успішності також найбільш характерним є середній рівень схильності до ризику (46,8% з усієї групи досліджуваних).

Серед досліджуваних груп працівників ДСНС України нами було виявлено ряд достовірних розходжень між показниками методик. Результати статистичної обробки даних за кутовим перетворювачем Фішера для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань представлені у таблиці 3.5.

Таким чином, можна зробити проміжний висновок, що для представників успішної групи начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, у порівнянні з фахівцями, що мають середній та низький рівень успішності,

більш характерними є високі показники готовності до ризику. Це підтверджується результатами статистичної обробки даних на рівні значущості  $p \leq 0,01$  в обох випадках (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Показники виразності «готовності до виправданого ризику»  
начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності  
виконання професійних завдань (у %)**

Рівень виразності	Рівень успішності			Ф		
	Успішні (1)	Середні (2)	Неуспішні (3)	(1, 2)	(1, 3)	(2, 3)
<b>Діагностика ступеня готовності до ризику А.М. Шуберта</b>						
Висока готовність до ризика	51,62	15,87	18,92	4,377**	3,384**	0,386
Середній рівень	33,86	66,66	48,65	3,734**	1,444	1,777*
Низький рівень	14,52	17,47	32,43	0,458	2,07*	1,68*
<b>Дослідження схильності до ризику (А.Г. Шмельов)</b>						
Висока схильність до ризика	46,69	23,85	35,1	2,728**	1,15	1,202
Середній рівень	48,3	60,42	48,6	1,336	0,019	1,135
Низький рівень	5,01	15,73	16,3	2,113*	1,858*	0,039
* $p \leq 0,05$						
** $p \leq 0,01$						

Також було виявлено достовірні розходження між середнім та низьким значеннями готовності до ризику у представників груп середньої та низької успішності. Для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середнім

рівнем успішності більш притаманним є середній рівень готовності, в той час як неуспішні фахівці демонструють низький рівень готовності до ризику.

Так, можливо, відчуття готовності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України до дій в небезпечній ситуації, яка вимагає ризику, забезпечує їх більшу врівноваженість, знижує вірогідність помилкових дій та забезпечує успішне виконання професійних обов'язків.

Серед показників методики схильності до ризику А.Г. Шмельова також було виявлено достовірні розбіжності між показниками груп досліджуваних. Так, успішні начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України більш схильні ризикувати, ніж представники із середньою успішністю (46,69% проти 23,85%, за рівня значущості  $p \leq 0,01$ ). Успішні начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України мають значно менше показників схильності до ризику, ніж представники середньої та низької успішності (5,01% проти 15,73% та 5,01% проти 16,3% відповідно, за рівня значущості  $p \leq 0,05$ ).

Отже, за результатами методик можна сказати, що успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є більш схильними до ризику та більш психологічно готовими працювати в умовах підвищеної ризиконебезпечності. Вони є більш зібраними, чіткими у своїх діях і рішеннях, а отже й більш успішними при виконанні своїх професійних обов'язків.

У своїй роботі ми вже не раз зазначали, що умови виконання професійних обов'язків начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України за своєю суттю є складними, ризиконебезпечними та екстремальними. Це, у свою чергу, провокує підвищення нервово-психічного та емоційного напруження, тривожності особистості, виникнення негативних психічних станів. Все це в подальшому може впливати не лише на результати професійної діяльності, а й на здоров'я фахівця ДСНС України. Велика тривога, страх та емоційна напруженість особистості можуть спричинити неухважність, а звідси, й професійний травматизм, що у випадку професії

начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України може коштувати життя самому фахівцю, його підлеглим та населенню в цілому.

Слід зауважити, що вивчення емоційно-вольових якостей особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України є вкрай необхідним при дослідженні їх професійно-важливих якостей. Саме здатність до самоконтролю, стриманість та прояви волі є не просто бажаними, а й необхідними при проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків пожежі або надзвичайної ситуації.

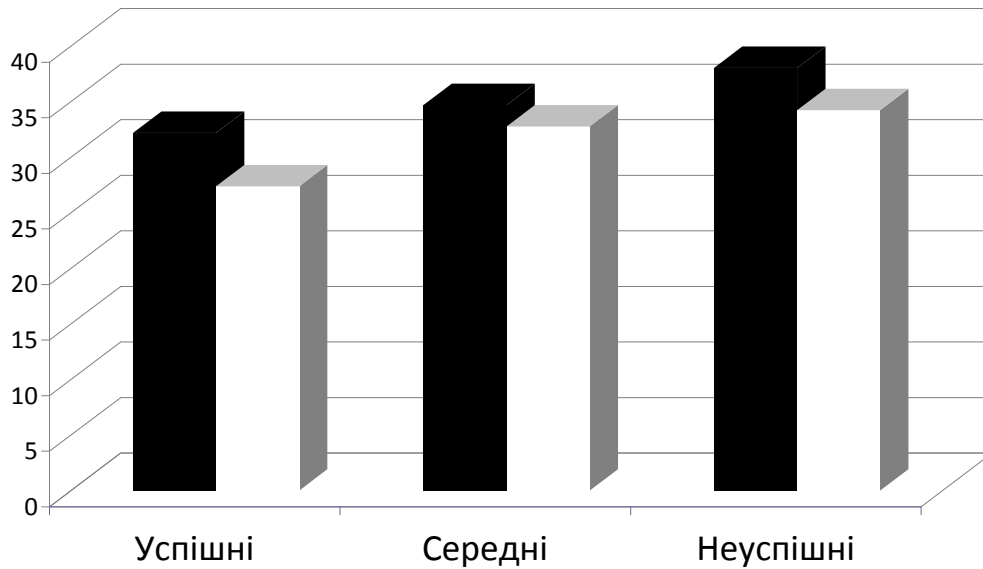
Почнемо з *вивчення тривожності* особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Вивчення особливостей тривожності особистості є, на наш погляд, дуже важливим, адже вона певним чином обумовлює поведінку фахівця в конкретній ситуації.

Дані, отриманні за результатами методики визначення рівня тривожності Ч. Спілбергара (адаптація Ю.Л. Ханіна), для кожної групи досліджуваних представлені у таблиці 3.6 та на рисунку 3.1.

Таблиця 3.6

**Виразність особистісної та реактивної тривожності у начальникаів караулів ОРС ЦЗ ДСНС України**

<b>Вид тривожності</b>	<b>Успішні (1) (M±m)</b>	<b>Середні (2) (M±m)</b>	<b>Неуспішні (3) (M±m)</b>	<b>t (1, 2)</b>	<b>t (1, 3)</b>	<b>t (2, 3)</b>
Реактивна тривожність	32,18±1,01	34,67±0,68	38,03±1,16	0,87	1,42	1,30
Особистісна тривожність	27,37±0,84	32,74±0,93	34,22±1,2	3,21*	2,18*	0,32
* p≤0,05						



**Рис. 3.1. Рівні виразності реактивної та особистісної тривожності у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності.**

Виходячи з отриманих даних, можна сказати, що в усіх групах досліджуваних, незважаючи на рівень успішності виконання професійних завдань, реєструється помірний рівень реактивної тривожності. Хоча при порівнянні показників між групами досліджуваних представники групи неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України мають більш виразні дані. Достовірних розбіжностей між показниками реактивної тривожності між групами досліджуваних виявлено не було. Таким чином, можна сказати, що безпосередньо під час проведення емпіричного дослідження начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України усіх груп не відчували великої тривоги та були спокійними.

Щодо особистісної тривожності хочемо зауважити, що є значні відмінності між показниками цієї шкали. Так, представники групи успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України демонструють значно нижчі значення особистісної тривожності (не перевищує 31 бала). Результати в обох випадках є достовірними на рівні  $p \leq 0,05$ .

Наступним кроком нашого дослідження особливостей тривожності у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України стало визначення рівнів їх виразності. Отримані дані наведено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Показники рівнів виразності реактивної та особистісної тривожності у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань.**

<b>Вид</b>	<b>Рівень виразності</b>	<b>Успішні (1) (%)</b>	<b>Середні (2) (%)</b>	<b>Неуспішні (3) (%)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 2)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 3)</b>	<b><math>\varphi</math> (2, 3)</b>
Реактивна тривожність	Високий	3,22	7,95	18,9	1,174	2,599**	1,593
	Помірний	59,57	60,42	59,4	0,067	0,019	0,077
	Низький	37,21	31,63	21,7	0,637	1,651*	1,106
Особистісна тривожність	Високий	11,27	9,54	24,3	0,33	1,661*	1,951*
	Помірний	48,3	33,39	32,4	1,727*	1,579	0,092
	Низький	40,43	57,07	43,3	1,884*	0,279	1,347
* $p \leq 0,05$							
** $p \leq 0,01$							

Достовірні розходження було зафіксовано стосовно даних, що характеризують показник виразності високого рівня реактивної, ситуативної тривожності між досліджуваними з груп успішних та неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України ( $\varphi = 2,599$ , при  $p \leq 0,01$ ). Також встановлено достовірні розбіжності між цими групами начальників караулів, але з низькими показниками виразності ситуативної тривожності. Так, можна сказати, що більш успішні фахівці ДСНС України демонструють нижчі показники тривоги при виконанні необхідних завдань.

Також ряд достовірних розходжень було виявлено і серед показників виразності особистісної тривожності. Так, серед неуспішних начальників



караулів ОРС ЦЗ ДСНС України значно більше осіб, що мають високі показники особистісної тривожності, ніж серед успішних ( $\varphi = 1,661$ , при  $p \leq 0,05$ ) та фахівців із середнім рівнем успішності ( $\varphi = 1,951$ , при  $p \leq 0,05$ ).

Для представників групи успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України більш притаманним є помірний рівень виразності особистісної тривожності, ніж для представників групи із середньою успішністю ( $\varphi = 1,727$ , при  $p \leq 0,05$ ). Для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середніми показниками успішності виконання професійних завдань більш характерним є низький рівень особистісної тривожності, ніж у групі успішних ( $\varphi = 1,884$ , при  $p \leq 0,05$ ).

Узагальнюючи отриманні дані, можна сказати, що найбільш тривожними є працівники ДСНС України з невисоким рівнем професійної успішності, тобто неуспішні начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

Наступним кроком дослідження професійно-важливих емоційно-вольових якостей начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України стало **вивчення нервово-психічної стійкості та стресостійкості**. Як ми вже неодноразово наголошували, значна частина професійної діяльності фахівців служби ДСНС України, зокрема начальників караулів, протікає у складних специфічних умовах надзвичайної ситуації. Однією з необхідних умов виконання робіт у зоні лиха є не лише добра професійна підготовка, а й вироблена (загартована) емоційна стійкість по відношенню до екстремальних факторів, яка дозволяє особистості нормально функціонувати в екстремальних умовах. Емоційна стійкість дозволяє працівнику ДСНС України зберігати необхідну фізичну та психічну працездатність в надзвичайних ситуаціях.

Емоційна стійкість дозволяє більш ефективно справлятися зі стресом, упевнено і холонокровно застосовувати засвоєні навички, приймати адекватні рішення в обстановці дефіциту часу. Стійкі до стресу особи характеризуються як активні, не імпульсивні, наполегливі у подоланні труднощів. Емоційно нестійкі особи є егоцентричними, песимістичними,

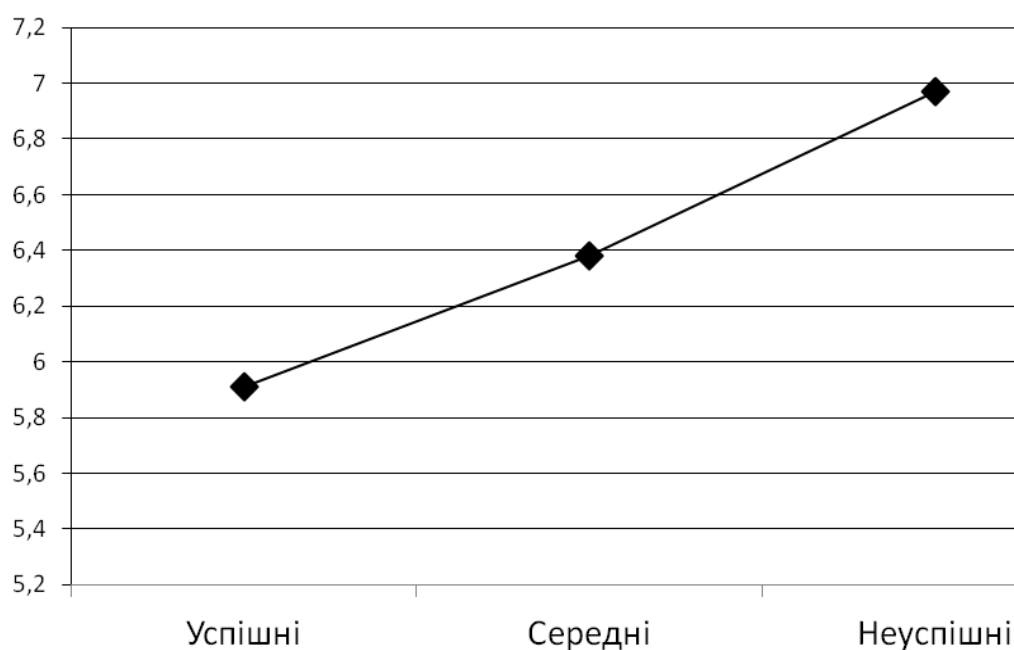
дратівливими, сприймають навколишнє середовище як вороже, мають схильність акцентуватися на подразниках, пов'язаних з небезпекою.

Отримані результати для кожної з досліджуваних груп успішності виконання професійних обов'язків за методикою діагностики нервово-психічної стійкості представлені у таблиці 3.8 та на рисунку 3.2.

Таблиця 3.8.

**Середньогрупові показники нервово-психічної стійкості начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань**

Вид тривожності	Успішні (1) ( $M \pm m$ )	Середні (2) ( $M \pm m$ )	Неуспішні (3) ( $M \pm m$ )	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
Середній показник	5,91±0,37	6,38±1,04	6,97±0,86	0,17	0,06	0,32



**Рис. 3.2. Рівні виразності нервово-психічної стійкості у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності.**

Виходячи з отриманих даних, можна сказати, що значних розходжень між середніми показниками нервово-психічної стійкості у представників різних груп успішності виконання професійних завдань виявлено не було. Показники усіх груп досліджуваних знаходяться в межах I та II груп нервово-психічної стійкості. Це говорить про те, що, незважаючи на рівень професійної успішності, всі начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України мають високі й середні показники стійкості до несприятливих факторів навколишнього середовища.

Наступним кроком нашого дослідження стало вивчення рівнів виразності нервово-психічної стійкості в кожній групі досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України. Отримані результати представлені у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

**Показники рівнів виразності нервово-психічної стійкості у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань**

Група НПС	Успішні (1) (%)	Середні (2) (%)	Неуспішні 3 (%)	$\Phi$ (1, 2)	$\Phi$ (1, 3)	$\Phi$ (2, 3)
I Висока НПС	75,67	62,01	27,0	1,688*	4,91**	3,467**
II Добра НПС	19,32	30,21	56,7	1,409	3,827**	2,622**
III Задовільна НПС	5,01	7,79	16,3	0,716	1,858*	1,246
IV Незадовільна НПС	-	-	-	-	-	-
* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$						

В ході обробки даних було виявлено значущі розбіжності між показниками нервово-психічної стійкості у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань. Так, успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України можна вважати більш стійкими до впливу несприятливих стрес-факторів надзвичайної ситуації, ніж із середнім рівнем успішності ( $\varphi = 1,688$ , при  $p \leq 0,05$  та  $\varphi = 4,91$ , при  $p \leq 0,01$  відповідно).

Це говорить про те, що, прогнозуючи поведінку начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, можна говорити, що успішні фахівці матимуть низьку вірогідність отримання нервового зриву.

Для начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з низьким рівнем успішності виконання професійних задач найбільш характерним є добрий рівень нервово-психічної стійкості у порівнянні з іншими групами досліджуваних. Розбіжності підтверджуються на рівні значущості  $p \leq 0,01$ . Згідно з отриманими даними, для неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України вірогідність нервових зривів є малоюмовірною. Але в межах неуспішної групи досліджуваних є категорія начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України (16,3 % від усіх досліджуваних цієї групи), в яких наявна вірогідність виникнення нервово-психічних зривів у складних нестандартних та нетипових для їх професійної компетенції ситуаціях.

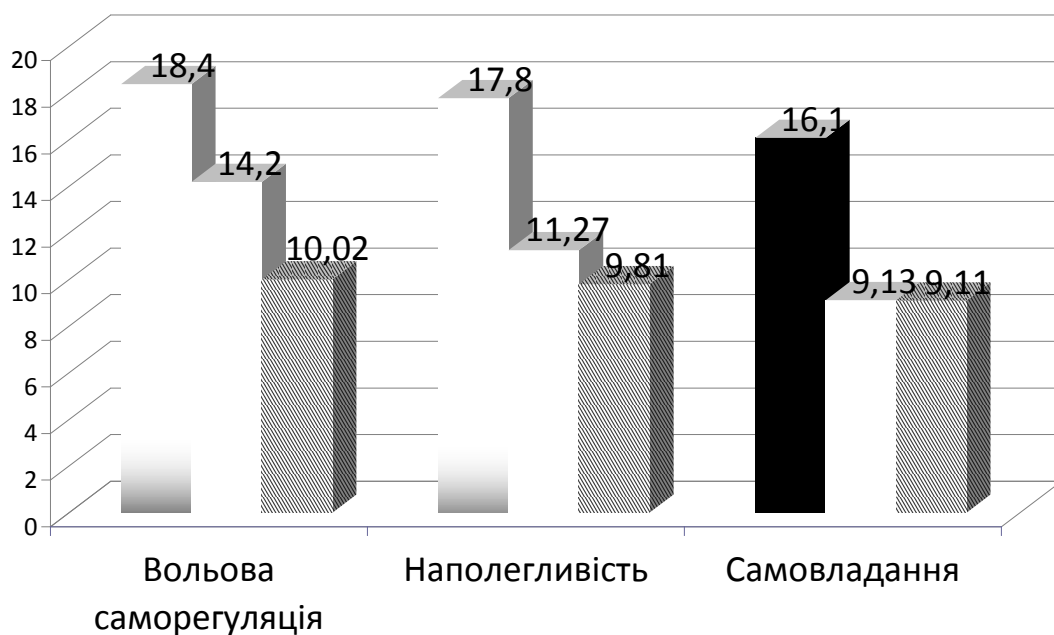
Хочемо зазначити, що серед усіх груп досліджуваних не було виявлено осіб IV групи нервово-психічної стійкості, тобто осіб, що мають незадовільний рівень стійкості, які мають високу вірогідність виникнення нервово-психічних зривів.

Наступним кроком дослідження стало **вивчення вольової саморегуляції**. Як відомо, вольова підготовка у професії рятувальника має свої особливості, оскільки робота на великій висоті, в умовах підвищеної температури і сильної концентрації диму, можливих обрушень і вибухів пов'язана з великим емоційним збудженням. Керувати своєю поведінкою в таких обставинах значно важче, ніж у звичайних. Все це говорить про

необхідність розвитку, перш за все, таких вольових якостей як самовладання і витримка, наполегливість і завзятість.

На рисунку 3.3 представлено середні показники вольової регуляції для кожної з досліджуваних нами груп за методиками дослідження вольової саморегуляції А. Зверькова та Є. Ейдмана.

За отриманими результатами щодо вольової саморегуляції можна сказати, що всі показники розташувалися серед високих значень в усіх групах досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України. Отже, незалежно від рівня професійної успішності, всі начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України вміють контролювати свою поведінку й емоції в умовах виконання професійних обов'язків в осередку надзвичайної ситуації. Вони демонструють старанність та наполегливість у виконанні необхідних робіт у зоні лиха.



**Рис. 3.3. Показники вольової саморегуляції начальників караулів з різним рівнем професійної успішності.**

Надалі пропонуємо розглянути показник виразності кожної шкали опитувальника для виділених нами груп досліджуваних (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Показники виразності вольової саморегуляції начальників караулів  
ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем професійної успішності**

<b>Шкали методик та їх виразність</b>	<b>Успішні (1) (%)</b>	<b>Середні (2) (%)</b>	<b>Неуспішні (3) (%)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 2)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 3)</b>	<b><math>\varphi</math> (2, 3)</b>
<b><i>Вольова саморегуляція</i></b>						
Високий	80,5	69,96	54,1	1,403	2,773**	1,569
Низький	19,5	30,04	45,9	1,409	0,265	0,951
<b><i>Наполегливість</i></b>						
Високий	82,11	68,37	64,8	1,828*	1,925*	0,352
Низький	17,89	31,63	35,2	1,834*	1,925*	0,348
<b><i>Самовладання</i></b>						
Високий	87,1	81,09	62,1	0,934	2,84**	2,042*
Низький	12,9	18,91	37,9	0,934	2,835**	2,037*
* $p \leq 0,05$						
** $p \leq 0,01$						

В ході дослідження нами було виявлено ряд достовірних розходжень між показниками виразності вольової саморегуляції у представників з різних груп професійної успішності. Так, за шкалою «вольова саморегуляція» виявлено достовірні розбіжності між високими показниками успішних та неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України ( $\varphi = 1,688$ , при  $p \leq 0,01$ ). Тобто більш успішні фахівці ДСНС України характеризуються кращим умінням оволодівати своєю поведінкою та емоціями в осередку загрози, надзвичайної ситуації. Вони є більш емоційно зрілими, активними та незалежними, характеризуються збереженням спокою незалежно від

обставин зовнішньої ситуації та є впевненими у своїх силах, вміють розподіляти зусилля.

За шкалою «наполегливість» також було виявлено ряд достовірних розбіжностей. Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з високим рівнем успішності професійних обов'язків, у порівнянні з представниками груп із середньою та низькою успішністю ( $\varphi = 1,828$  та  $\varphi = 1,925$  відповідно при  $p \leq 0,05$ ), демонструють більш високі показники. Для успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України більш характерним є високий рівень прагнень завершити розпочату справу. Вони характеризуються високою працездатністю, активністю. Таким людям властива повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядковувати їм свою поведінку. У крайньому вираженні можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій.

У порівнянні з представниками групи з високою успішністю виконання професійних завдань неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України демонструють більшу кількість низьких показників за субшкалою «наполегливість» ( $\varphi = 1,925$  при  $p \leq 0,05$ ). Представники «неуспішної» групи досліджуваних характеризуються підвищеною лабільністю, невпевненістю, імпульсивністю, яка, у свою чергу, може призвести до непослідовності і навіть нелогічності поведінки. Знижений фон активності і працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

За шкалою «самовладання» було виявлено, що в порівнянні з представниками із високим та середнім рівнем успішності, начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з неуспішної групи демонструють значно менше високих показників ( $\varphi = 2,84$  при  $p \leq 0,01$  та  $\varphi = 2,835$  при  $p \leq 0,01$  відповідно). Неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України характеризуються більшою спонтанністю та імпульсивністю, при цьому поєднуючи це з образливістю.

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із високим та середнім рівнями успішності виконання професійних завдань, навпаки, характеризуються високою емоційною стійкістю, добре володіють собою в різних ситуаціях. Для них є властивим внутрішній спокій, впевненість у собі дозволяє долати прояви страху перед невідомістю, вони володіють готовністю до сприйняття нового, несподіваного, і, як правило, все це поєднується зі свободою поглядів, тенденцією до новаторства і радикалізму. Разом з тим прагнення до постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної заклопотаності і стомлюваності.

### **3.3.2. Діагностика інтелектуальних якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

В межах дослідження інтелектуального компонента ми розглядали два основних параметри – *«загальний рівень інтелектуальних здібностей»* та *«інтелектуальну лабільність»*.

Виходячи з того, що на Оперативно-рятувальну службу цивільного захисту покладено багато різноманітних функцій щодо забезпечення безпеки населення та проведення ліквідації надзвичайних ситуацій різного походження, всі працівники цієї служби повинні володіти розвиненими знаннями з різних галузей побутової та наукової сфери. Так, не винятком є й начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, який безпосередньо несе відповідальність за хід рятувальних та інших невідкладних робіт в осередку лиха, особисту безпеку та безпеку свого особового складу.

Отримані результати щодо оцінки розвиненості інтелектуальних якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем професійної успішності представлено у таблиці 3.11.

Так, за отриманими даними можна сказати, що загальний рівень інтелектуальних здібностей у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України



знаходиться на високому рівні. Так, серед неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України було виявлено значно нижчі показники за усіма шкалами, ніж у представників успішної групи досліджуваних. Це підтверджується достовірними розходженнями між показниками шкал на рівні значущості  $p \leq 0,05$ .

Таблиця 3.11

**Ступінь розвиненості інтелектуальних здібностей начальників караулів  
ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем професійної успішності  
виконання професійних завдань**

<b>Показник</b>	<b>Успішні (1) (M±m)</b>	<b>Середні (2) (M±m)</b>	<b>Неуспішні (3) (M±m)</b>	<b>t (1, 2)</b>	<b>t (1, 3)</b>	<b>t (2, 3)</b>
Узагальнення та аналіз інформації	12,73±3,01	12,36±2,73	9,27±2,04	0,37	2,36*	2,29*
Гнучкість розумових процесів	3,57±1,38	2,69±1,30	2,31±1,01	1,07	2,23*	1,67
Просторова уява	2,84±1,62	2,08±1,63	1,27±1,17	1,78	2,67*	2,14*
Емоційна деструкція	2,27±1,49	2,51±2,32	1,89±1,09	0,46	0,38	0,91
Розподіл та концентрація уваги	2,72±2,14	2,45±2,18	1,85±2,34	1,03	2,16*	0,95
Інтегральний показник	19,15±2,61	18,78±2,41	18,73±2,01	0,87	1,91	0,21
* $p \leq 0,05$						

Неуспішна група досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України має нижчі показники за шкалою «узагальнення та аналіз інформації», ніж успішні та середньоуспішні ( $t=2,36$ ;  $t=2,29$  відповідно, при  $p \leq 0,05$ ). Це говорить про те, що їм значно складніше оперувати новою інформацією, аналізувати її, швидко робити висновки.

Значні розходження було виявлено і серед показників за шкалою «гнучкість розумових процесів» між успішною та неуспішною групами досліджуваних. Так, начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з успішним

рівнем виконання професійних завдань одночасно, можуть швидше знайти вирішення у нестандартних ситуаціях ніж їх неуспішні колеги.

Наступний ряд розходжень було виявлено за шкалою «просторова уява». Так, начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України з низьким рівнем успішності професійних завдань демонструють значно нижчі показники просторової уяви, ніж їх успішні колеги та представники групи із середнім рівнем успішності ( $t = 2,67$ ;  $t = 2,14$  відповідно, при  $p \leq 0,05$ ). Це говорить про те, що неуспішним начальниками караулу ОРС ЦЗ ДСНС України значно складніше модулювати картину надзвичайної ситуації в уяві, оперувати її окремими об'єктами та деталями.

За шкалою «розподіл та концентрація уваги» також було виявлено значні достовірні розходження між показниками успішної та неуспішної груп досліджуваних. Це говорить про те, що успішні начальники караулів значно легше вміють концентрувати увагу на декількох об'єктах, людях або ситуаціях та підтримувати її на належному рівні.

Таким чином, хочемо зазначити, що спостерігається пряма залежність рівня розвиненості інтелектуальних здібностей з рівнем успішності виконання професійних завдань.

Наступним кроком у дослідженні інтелектуальних якостей особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України стало вивчення такої складової як *«інтелектуальна лабільність»*.

В нашому дослідженні під інтелектуальною лабільністю ми будемо розуміти здатність особистості швидко переключати увагу, вміння швидко переходити з вирішення одного завдання до виконання іншого, при цьому роблячи якомога менше помилок.

Отримані результати за проведеною методикою у групах досліджуваних представлено у таблиці 3.12.

Отримані результати дозволили виявити ряд достовірних розходжень у виразності показників рівнів інтелектуальної лабільності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

Було встановлено, що середній рівень інтелектуальної лабільності достовірно рідше зустрічається у групах начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середнім та низьким рівнями успішності ( $\varphi = 1,917$ , при  $p \leq 0,05$  та  $\varphi = 2,445$  при  $p \leq 0,01$  відповідно). Це говорить про те, що серед усіх досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України значно більше середніх показників інтелектуальної лабільності мають представники успішної групи (48,30% проти 31,80% та 24,30% відповідно).

Таблиця 3.12

**Виразність рівнів інтелектуальної лабільності у начальників караулів  
ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання  
професійних завдань (у %)**

<b>Рівень інтелектуальної лабільності</b>	<b>Успішні (1)</b>	<b>Середні (2)</b>	<b>Неуспішні (3)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 2)</b>	<b><math>\varphi</math> (1, 3)</b>	<b><math>\varphi</math> (2, 3)</b>
Високий (менш ніж 4 помилки)	46,69	49,29	54,0	0,268	0,703	0,473
Середній (5–9 помилок)	48,30	31,80	24,30	1,917*	2,445**	0,797
Низький (більше 10 помилок)	5,01	18,91	21,70	2,571**	2,527**	0,314
* $p \leq 0,05$						
** $p \leq 0,01$						

Як не дивно, але високий рівень інтелектуальної лабільності мають начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з незначним рівнем успішності виконання професійних обов'язків (54,0% від усієї досліджуваної групи неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України). Але такі відмінності не підтверджуються достовірністю математичних розходжень.

Хочемо зазначити, що у порівнянні із представниками груп із середнім та низьким рівнями успішності начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з успішної групи демонструють значно нижчі показники низького рівня інтелектуальної лабільності. Так, низький рівень інтелектуальної лабільності мають лише 5,01% успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України проти 18,91% середньоуспішних та 21,7% неуспішних. Це підтверджується на рівні значущості  $p \leq 0,01$ .

Інтелектуальна лабільність обумовлює здатність особистості до навчання, перенавчання, оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками. Виходячи з отриманих даних методики, можна сказати, що найбільш ефективним професійне навчання буде для фахівців з високим та середнім рівнями професійної успішності виконання професійних завдань.

### **3.3.3. Діагностика управлінських якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України**

Наступним етапом нашого дослідження стало вивчення особливостей такої професійно-важливої якості як «**відповідальність**». Цю якість особистості ми досліджували за допомогою методики діагностики рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера (адаптація Е.Ф. Бажина, О.А. Голінкіної, А.М. Еткінда). В якості критерію відповідальності було обрано інтегральний показник локусу контролю. Саме локус контролю пов'язаний зі здатністю особистості усвідомлювати і брати на себе відповідальність за вчинені дії. Особливо важливим даний аспект є для начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Це пов'язано з тим, що саме від його дії та обраних концепцій діяльності в осередку надзвичайної ситуації залежить доля та благополуччя його підлеглих.

Так, особи, що характеризуються інтернальним локусом контролю відрізняються більш гармонійною структурою особистості, високим рівнем професійних знань, умінь та навичок. Люди з інтернальним типом локусу

контролю схильні контролювати свої вчинки, вони усвідомлюють, що саме вони несуть відповідальність за події в їх житті та за долю близьких для них людей. Люди з екстернальним локусом контролю схильні скидати відповідальність за свої негаразди на інших. Вони є менш педантичними, відповідальними та критичними до себе.

Можна припустити, що начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з інтернальним локусом контролю і під час виконання професійних завдань в осередку надзвичайної ситуації будуть більш відповідальними, ніж начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з екстернальним локусом контролю.

Отримані результати за даною методикою для кожної з груп успішності досліджуваних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України представлено у таблиці 3.13 та на рисунку 3.4.

Таким чином, за отриманими даними можемо сказати, що успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України зазвичай демонструють більше активності у досягненні поставленої мети та більш схильні брати на себе відповідальність за події у своєму житті. Це підтверджується дещо вищим показником за субшкалою «загальна інтернальність» відносно начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середнім та низьким рівнем успішності ( $M = 6,38$  у порівнянні з  $M = 5,72$  та  $M = 5,21$ ). Хоча дані відмінності у показниках «загальної інтернальності» не підтверджується під час математичної обробки даних.

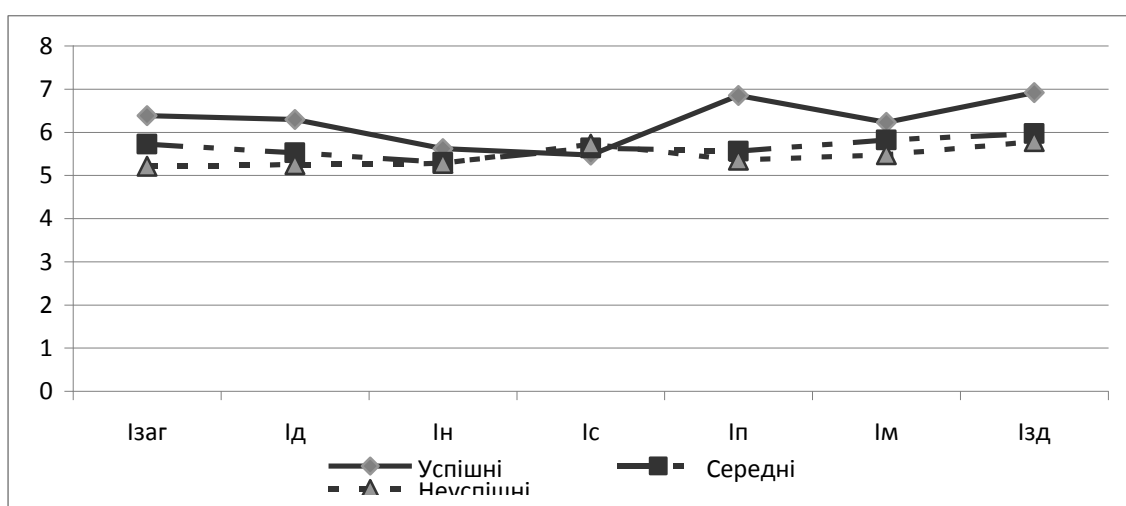
За шкалою «інтернальності в межах досягнень» середньогрупові показники знаходяться в межах норми. Хоча представники групи начальників ОРС ЦЗ ДСНС України із низьким рівнем успішності показують дещо нижчі середньогрупові дані відносно рівня норми й у порівнянні з іншими групами досліджуваних. Це підтверджується достовірними розходженнями між значеннями за цією субшкалою в успішних та неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України ( $t = 1,683$ , при

$p \leq 0,05$ ). Ці начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України схильні приписувати емоційно позитивні досягнення зовнішнім обставинам, везінню.

Таблиця 3.13

**Показники виразності типів контролю серед начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різними показниками успішності професійної діяльності**

Шкали інтернальності	Успішні (1) (M±m)	Середні (2) (M±m)	Неуспішні (3) (M±m)	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
Ізаг.	6,38±1,27	5,72±1,16	5,21±2,36	0,431	1,452	0,316
Ід	6,29±1,49	5,52±2,23	5,25±1,78	1,613*	1,683*	0,015
Ін	5,62±0,98	5,30±2,07	5,28±2,61	0,344	0,87*	0,021
Іс	5,47±2,05	5,63±1,56	5,72±1,34	0,218	0,393	0,102
Іп	6,85±1,33	5,56±2,68	5,35±2,28	1,716*	1,912*	0,783
Ім	6,23±1,68	5,82±1,74	5,48±1,08	0,647	1,485	0,287
Ізд	6,92±0,73	5,97±1,03	5,78±2,03	1,539	1,674*	0,196
* $p \leq 0,05$						



**Рис. 3.4. Усереднені профілі рівня суб'єктивного контролю у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України різних груп професійної успішності.**

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з високими показниками успішності виконання професійних завдань демонструють вищі показники за шкалою «інтернальності в межах досягнень», ніж середньоуспішні ( $t = 1,613$ , при  $p \leq 0,05$ ). Це говорить про те, що вони вважають, що всі їх досягнення – це результат їх безпосередньої кропіткої праці.

За шкалою «інтернальність у межах невдачі» значних розбіжностей не було виявлено. Так, всі начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України показують результати в межах норми для даної шкали. Це говорить про те, що вони схильні звинувачувати себе за негативні ситуації в житті, шукати причини таких результатів у собі та своїх невірних діях.

Значних відмінностей серед показників всіх груп досліджуваних за шкалою «інтернальність у межах сімейних відносин» також виявлено не було. Середньогрупові показники для кожної з досліджуваних груп знаходяться в межах норми. Отже, всі досліджувані начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України схильні вважати, що вони самі є відповідальними за події в їх сімейному та особистому житті.

За шкалою «інтернальність у межах виробничих відносин» було виявлено достовірні розбіжності між показниками групи досліджуваних із високим рівнем професійної успішності та показниками груп досліджуваних із середнім і низьким рівнями професійної успішності ( $t = 1,716$  та  $t = 1,912$ , при  $p \leq 0,05$ ). Можна сказати, що начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з високим рівнем успішності виконання професійних завдань більш схильні брати на себе відповідальність за події у професійній діяльності, ніж представники груп із середнім та низьким рівнями успішності виконання професійних завдань.

За шкалою «інтернальність у межах міжособистісних відносин» серед груп досліджуваних не було виявлено достовірних розбіжностей між показниками різних груп успішності виконання професійних завдань. Слід зазначити, що показники всіх груп досліджуваних знаходяться в межах норми та є дещо вищими за норму норми. Тож, всі начальники караулів ОРС

ЦЗ ДСНС України вважають себе відповідальними за свої формальні та неформальні відносини з оточуючими.

Значні розбіжності між показниками за шкалою «інтернальність по відношенню до здоров'я та хвороби» було виявлено між успішною та неуспішною групами досліджуваних ( $t = 1,674$ , при  $p \leq 0,05$ ). Отже, начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із високим рівнем успішності більш схильні вважати саме себе відповідальними за стан свого здоров'я, ніж неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

Таким чином, за отриманими даними можемо сказати, що всі начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України мають розвинену якість «відповідальність». Але, порівнюючи показники результатів груп досліджуваних між собою, слід зазначити, що успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України демонструють більш високі показники майже за усіма шкалами. Тож, їх можна вважати більш відповідальними як у побутовій, так і у професійній сфері.

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середнім та низьким рівнями професійної успішності здатні меншою мірою, ніж їх більш успішні колеги, до самореалізації, самопізнання, розуміння своїх помилок і до їх подальшої корекції. Можна припустити, що такі начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України будуть менш відповідальними при керуванні особовим складом при виконанні необхідних робіт в осередку надзвичайної ситуації.

Наступним кроком у нашому дослідженні стало **вивчення організаторських якостей** начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Для цього ми використали методику «Комунікативні та організаторські здібності» (КОЗ) В.В. Синявського та В.А. Федоришина. За допомогою даної методики досліджується рівень розвиненості комунікативних та організаторських здібностей особистості.

Виходячи із завдань нашого дослідження, в межах нашої роботи ми розглянемо лише показники за шкалою організаторських здібностей, виявлених у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.



Отримані результати представлено у таблиці 3.14.

Хочемо зазначити, що всі показники організаторських якостей особистості начальників караулів, незалежно від рівня їх професійної успішності, мають високий рівень розвитку. Але, незважаючи на це, було виявлено ряд достовірних розходжень між показниками виразності організаторських якостей у різних групах досліджуваних.

Таблиця 3.14

**Виразність рівнів розвитку організаторських якостей у начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем успішності виконання професійних завдань (у %)**

Рівні розвитку	Успішні (1)	Середні (2)	Неуспішні (3)	$\Phi$ (1, 2)	$\Phi$ (1, 3)	$\Phi$ (2, 3)
Дуже високий	32,2	17,49	13,5	1,934*	2,2*	0,536
Високий	38,64	25,44	24,3	1,604	1,502	0,121
Середній	19,32	41,34	32,4	2,706**	1,439	0,893
Нижче середнього	6,44	11,13	21,6	0,911	2,171*	1,39
Низький	3,4	4,6	8,2	0,458	1,383	1,03
* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$						

Так, достовірно більша кількість досліджуваних успішної групи досліджуваних (32,2%) відрізняється дуже високим рівнем розвитку організаторських якостей, у порівнянні із середньоуспішною (17,49%) та неуспішною групами (13,5%), при  $p \leq 0,01$  та  $p \leq 0,05$  відповідно. Це говорить про те, що успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України характеризуються швидкою орієнтацією у складних ситуаціях, винахідливістю, наполегливістю і вимогливістю. Для них є характерною самостійність, самокритичність і витримка. Вони проявляють схильність до організаторської діяльності.

Серед високих показників організаторських здібностей в різних групах досліджуваних достовірних розбіжностей виявлено не було. Отже, у кожній групі є приблизно однаковий відсоток начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, які мають високі показники організаторських здібностей. Ці особистості також характеризуються швидкою орієнтацією у складних ситуаціях, проявляють винахідливість і вимогливість, проте мають певні проблеми при ухваленні самостійних рішень. Для них характерними є самокритичність і витримка.

Середній показник розвитку організаторських якостей більш виражений у фахівців із середнім рівнем професійної успішності (41,34%), ніж у представників успішної (19,32%),  $p \leq 0,01$  та неуспішної груп (32,4%). Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України із середнім рівнем розвитку організаторських якостей характеризуються недостатньою упевненістю і невмінням швидко орієнтуватися у складних ситуаціях, проте після ухвалення рішення проявляють наполегливість і вимогливість у виконанні завдань, що стоять перед підрозділом. Їх самокритичність і витримка не завжди адекватно відповідає обстановці, що складається, проте вони прагнуть удосконалювати свої якості.

Неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України відносно своїх успішних колег демонструють рівень розвитку організаторських якостей нижче середнього ( $\varphi = 2,171$ , при  $p \leq 0,05$ ). Вони відрізняються схильністю губитися у складних обставинах ситуації, проявляти невпевненість при ухваленні рішення, мати проблеми у прояві наполегливості та вимогливості, виявляти пасивність, нестриманість. Їх самокритичність не відповідає обстановці, що складалася. Вони не прагнуть удосконалювати свої організаторські якості.

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, які мають низький рівень організаторських якостей, погано орієнтується у складній обстановці, проявляють пасивність при ухваленні рішень, є недостатньо наполегливими і невимогливими при виконанні завдань, що стоять перед підрозділом.

Отже, хочемо додати, що для успішності виконання професійної діяльності начальника караулу конче необхідні розвинені до дуже високого та високого рівня організаторські якості, адже у осередку надзвичайної ситуації саме він виконує координаційну функцію.

Наступним кроком нашого дослідження стало вивчення розвиненості лідерських якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Виходячи з того, що під час несення служби та під час виконання робіт у зоні надзвичайної ситуації начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України виконує не лише функції з ведення аварійно-рятувальних робіт, а й керівні функції, то його особистість має бути прикладом для наслідування підлеглим, а отже, він повинен володіти певними лідерськими якостями.

Для *вивчення лідерських якостей* начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України було використано «Методику вивчення лідерських якостей», розроблену С.О. Наконечним. В межах даної методики досліджувався рівень розвитку таких якостей як:

- уміння вирішувати проблеми;
- вплив на оточуючих;
- знання правил організаційної роботи;
- організаторські здібності;
- уміння працювати із групою.

Отримані результати за даною методикою у наших групах досліджуваних із різним рівнем виконання професійних завдань представлено у таблиці 3.15.

Хочемо зазначити, що, виходячи з отриманих даних, значна частина усіх начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України має високі показники за рівнем розвиненості лідерських якостей. Про це говорять середньогрупові показники вище 15 балів. Лише представники неуспішної групи начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України мають середній рівень розвиненості лідерських якостей.

До того ж було виявлено ряд достовірних розходжень між показниками у групах досліджуваних за виділеними шкалами.

Таблиця 3.15

**Показники виразності лідерських якостей начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України з різними показниками успішності професійної діяльності**

<b>Характеристики</b>	<b>Успішні (1) (M±m)</b>	<b>Середні (2) (M±m)</b>	<b>Неуспішні (3) (M±m)</b>	<b>t (1, 2)</b>	<b>t (1, 3)</b>	<b>t (2, 3)</b>
Уміння вирішувати проблеми	15,3±1,89	14,50±2,24	13,20±1,06	2,231*	2,740*	1,858
Вплив на оточуючих	15,21±2,13	13,90±1,84	13,23±1,08	2,653*	2,985*	0,371
Знання правил організаційної роботи	15,62±0,98	14,71±1,05	13,62±0,87	2,219*	2,946*	1,217
Організаційної здібності	15,30±1,37	15,60±0,54	14,01±1,04	0,165	1,632	1,714
Уміння працювати з групою	15,72±1,52	15,10±1,42	13,63±1,05	0,372	2,236*	2,135*
*p≤0,05						

Так, успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України демонструють значно кращі уміння при вирішенні проблем, що виникли, ніж середньоуспішні та неуспішні ( $t = 2,231$  та  $t = 2,740$  відповідно, при  $p \leq 0,05$ ).

Більший вплив на оточуючих також мають начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з високим рівнем професійної успішності. Це підтверджується на рівні значущості  $p \leq 0,05$ . Так, середньоуспішні та неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України мають значно менший авторитет серед своїх підлеглих, ніж їх успішні колеги.

За шкалою знання правил організаційної роботи успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України відрізняються своїми значно вищими

показниками ніж їх середньоуспішні та неуспішні колеги ( $t = 2,219$  та  $t = 2,946$  відповідно, при  $p \leq 0,05$ ).

За шкалою «організаційні здібності» серед досліджуваних груп начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з різним рівнем виконання професійних завдань значних достовірних розбіжностей виявлено не було. Отже, можна припустити, що досліджувані начальники караулів мають приблизно однаковий рівень виразності даної якості.

Начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України з низьким рівнем професійної успішності виконання професійних завдань відрізняються значно нижчими показниками розвиненості умінь працювати із групою, ніж їх успішні та середньоуспішні колеги. Це підтверджується на рівні значущості  $p \leq 0,05$ .

Таким чином, хочемо зазначити, що начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, які успішно виконують свої професійні завдання, мають вищі показники лідерських якостей, а отже, користуються більшим авторитетом серед своїх підлеглих, ніж їх середньоуспішні та неуспішні колеги.

Таким чином, *успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються високою готовністю до ризику, але при цьому мають середній рівень схильності ризикувати. Це свідчить про те, що вони психологічно налаштовані на виконання необхідних професійних завдань, готові до можливих несподіванок та нестандартних ситуацій під час виконання обов'язків у небезпечному або загрозовому середовищі. Але їх готовність супроводжується усвідомленим сприйняттям необхідності ризикувати, тобто вони ризикують лише через необхідність.

Вони мають високий рівень нервово-психічної стійкості, тобто спокійно переносять значні емоційні навантаження, які несе будь-яка надзвичайна ситуація. Під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт в межах надзвичайної ситуації успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України не відчувають значної тривоги, вони вміють контролювати свої емоції, є врівноваженими, наполегливими та

відповідальними при виконанні своїх обов'язків. Швидко переключаються з вирішення однієї професійної задачі на іншу, мають високий рівень знань у різних побутових сферах.

Успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є авторитетними для своїх підлеглих, впевненими у собі та своїх діях, організованими та систематичними; вміють віддавати чіткі команди та контролювати хід їх виконання.

*Середньоуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою схильністю ризикувати. Тобто можна сказати, що вони є психологічно готовими до виконання робіт в осередку лиха, але при цьому відчують нервово-психічне напруження, тривогу та хвилювання перед виїздом. Ризикованість для представників цієї групи успішності також чітко регламентована свідомістю особистості. Ризиковані вчинки робляться лише через необхідність, а не з метою отримання «гострих» відчуттів.

Вони мають значні інтелектуальні знання та швидко переключаються з одного виду роботи на інший. Але при виконанні складних завдань ці начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України відчують незначний емоційний дискомфорт, можуть сумніватися у вірності прийнятих рішень та виконання певних робіт, що у свою чергу, призводить до деякої дезорганізованості у роботі та складнощів у виконанні керівних робіт.

*Неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* також характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою ризикованістю. Вони відчують дещо вищий рівень емоційного напруження при виїзді за сигналом «Тривога», роблять багато непотрібних рухів, дій, що підтверджує їх нестійкий емоційний стан. З одного боку, вони відчують нервово-психічне напруження, а з іншого, вони вміють добре контролювати свої емоції. Отже, рівень психічного навантаження на нервову систему неуспішних начальників караулу ОРС ЦЗ ДСНС України значно підвищується, що, у свою чергу, призводить до підвищення імовірності

виникнення у них нервово-психічних зривів. Тобто можливість нервово-психічних зривів у неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є дещо вищою ніж у їх успішних та середньоуспішних колег.

Разом з цим вони мають добрі показники інтелектуального рівня та відрізняються високою інтелектуальною лабільністю. Може, це є результатом підвищеної тривожності, яка призводить до постійного обміркування та пошуку рішень у ситуації, що склалася. Хочемо зазначити, що за певних рівних умов саме ці начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України більш схильні знайти нестандартне рішення для нетипової ситуації; можна сказати, що вони є більш винахідливими, ніж їх успішні та середньоуспішні колеги.

Вони мають середній рівень розвитку організаторських якостей, що також може бути результатом дещо підвищеної тривожності. Можна сказати, що цим начальникам караулу ОРС ЦЗ ДСНС України легше виконати певне завдання самостійно, ніж організувати та скоординувати дії інших виконавців.

#### **3.4. Прогнозування основних професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, необхідних для успішного виконання професійних завдань за призначенням**

Спробуємо, перш за все, узагальнити отримані у попередніх наших дослідженнях дані та співвіднести їх з типовими професійними завданнями, які доводиться виконувати кожному начальнику караулу ОРС ЦЗ ДСНС України (табл. 3.2).

Відразу відзначимо, що при виконанні кожного з виділених нами типових професійних завдань, які доводиться опрацьовувати начальнику караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, існує певна збалансованість емоційно-вольових, інтелектуальних та управлінських професійно-важливих якостей фахівця.

Якщо згрупувати визначені основні професійно-важливі якості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, можна виділити так звані **стримувані** (певна соціальна відчуженість, обережність, сторожкість, скромність, сором'язливість, замкнутість, але, у той же час, – старанність, свідомість та відповідальність, надмірний контроль, недостатня упевненість у собі, схильність до стурбованості, сумніви у своїх професійних досягненнях, нестача енергії) та **стенічні** (соціабельність, говірливість, саркастичність, нестача самоконтролю, розкутість, імпульсивність, бунтівливість духу, агресивність, сміливість, мужність, ентузіазм) якості.

Парадоксальне об'єднання в одній особистості таких протилежних якостей потребує свого пояснення. Цей набір ПВЯ значною мірою відображає ту діяльність, яку доводиться здійснювати начальнику караулу ОРС ЦЗ ДСНС України при виконанні ним професійних завдань за призначенням. Саме у процесі діяльності формується професійний облік особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, його найбільш характерні особистісні та професійні якості.

Отже, звернемося до найбільш значущих характеристик професійної діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

Усю професійну діяльність начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України можна умовно поділити на два напрями. Перший напрям характеризується очікуванням сигналу на виїзд, що припускає наявність поєднання зниженого рівня активності та оптимального рівня готовності до дій. Цей режим можна назвати режимом тривожного очікування, який є важливою характеристикою професійної діяльності та не може не залишити відбитку на особистісних особливостях фахівця. У даному випадку розвиваються такі якості як відповідальність, стриманість, обережність, схильність до стурбованості, зниження активності, тобто відчувається розвиток **стримуваних, контролюючих якостей** особистості начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.



За сигналом тривоги перехід до надзвичайної активності у начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України відбувається миттєво. Дії за призначенням, пов'язані з гасінням пожеж, мають кардинально інші характеристики, які вимагають від фахівця оперативності, рішучості, мужності, ентузіазму, фізичної активності, тобто **стенічних якостей**. Без високого рівня зазначених якостей не можлива успішна діяльність з ліквідації пожежі.

З наведених характеристик можна зробити припущення щодо відмінностей професійно успішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України від професійно неуспішних. **Успішність професійної діяльності в даному аспекті визначається тим, що стримуванні якості особистості тримають під контролем прояви імпульсивності.** А ось у групі неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України імпульсивність можна назвати домінуючою якістю. В цьому випадку такі супутні якості як нестача самоконтролю, запальність, нестриманість та агресивність проявляються достатньо виразно та не завжди можуть контролюватись. В умовах гасіння пожежі ці якості певною мірою відповідають тим професійним вимогам, які виникають в екстремальних умовах діяльності. Проте в умовах режиму тривожного очікування, який за часом є достатньо довготривалим, недостатність стримуваних якостей особистості негативно впливає на поведінку та формування професійної успішності. Також додамо, що і в умовах гасіння пожеж відсутність обережності, стриманості та контролю є негативною ознакою.

Особистісні якості, пов'язані з пасивно-очікуючим режимом діяльності, є більш динамічним утворенням, у порівнянні зі стенічними властивостями.

Найбільші зміни в особистості при формуванні професійної придатності пов'язані з набуттям стримуваних, соціально прийнятних якостей особистості.

Стенічні якості є більш стійкими і, з одного боку, більшою мірою генетично обумовленими, а з іншого – визначаються більш ранніми особистісними утвореннями, які відбуваються у двох площинах:

- 1) інтенсивний розвиток в умовах, які сприяють прояву максимальної активності;
- 2) стримуючий вплив в результаті формування якостей самоконтролю особистості.

Саме від того, в якому напрямі буде розвиватись співвідношення зазначених полюсів особистості, залежатиме рівень професійної успішності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

Прогнозуючи особливості професіогенезу начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України, можна відмітити, що *гіпертрофований розвиток хронічної тривожності, у свою чергу, обумовлює афективність, неможливість приймати рішення, «невроз очікування», ускладнює досягнення високого рівня професійної успішності, побічним ефектом якого може стати втрата здоров'я.*

З іншого боку, *гіпертрофована виразність активності, енергійності, агресивності не дозволяє сформуватись таким якостям як обережність, обачливість, професійна пильність, терпимість, що ще більше ускладнює досягнення високих показників у професійній діяльності.*

Саме тому як достатньо високий рівень особистісної тривожності, так і наявність гостро виражених стенічних якостей є протипоказаннями до професійної діяльності начальника караулу.

З метою уточнення наведених характеристик у межах прогнозу розвитку основних професійно-важливих якостей начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, нами було розроблено наступну прогностичну модель професійної успішності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України (1):

$$Y = \text{Constant} + (-0,571)OT + 0,509НПС + 0,361ІЗ + 0,482Ізаг. + e; \quad (1)$$

де  $Y$  – рівень успішності професійної діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України;

$$\text{Constant} = 21,28;$$

$e$  – помилка прогнозування;

$OT$  – особистісна тривожність;

$НПС$  – нервово-психічна стійкість;

$ІЗ$  – інтегральний показник інтелектуальних здібностей;

$Ізаг.$  – загальний рівень інтернальності.

Для побудови математичної моделі прогнозу професійно-важливих якостей у начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, нами було проведено множинний регресійний аналіз, із залученням досліджуваних 1-ї групи, які відрізняються високим рівнем успішності професійної діяльності.

Додамо, що, окрім прогнозування та оцінки ступеня його вірогідності, множинний регресійний аналіз дозволяє визначити і те, які показники («незалежні змінні») є найбільш важливими для прогнозування, а які змінні можна виключити із прогностичної моделі.

Спираючись на отримані результати (табл. 3.16), формула 1 набуває такого вигляду:

$$18,77 = 21,28 + (-0,571) \times 27,37 + 0,509 \times 5,91 + 0,361 \times 19,15 + 0,482 \times 6,38 + 0,12 \quad (2)$$

Слід зауважити, що вірогідність помилки при складанні такого прогнозу за представленою формулою складає 0,12%. Отже прогнозування успішності професійної діяльності у потенційних кандидатів на посаду

начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України за наданою формулою можна вважати цілком достовірним.

Таблиця 3.16

## Вихідні дані процедури лінійної регресії

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Betta		
(Constant)	21,28	12,01	-	2,351	,423
Висока готовність до ризику	,489	,347	,371	,578	,733
Висока схильність до ризику	1,2110E-01	,238	,447	,489	,600
Реактивна тривожність	,259	,423	,561	,418	,365
Особистісна тривожність	-,571	,431	,184	<b>1,707</b>	,285
Нервово-психічна стійкість	,509	,672	,461	<b>1,962</b>	,771
Узагальнення та аналіз інформації	,337	,230	,334	,532	,409
Гнучкість розумових процесів	,421	,213	,189	,699	,496
Просторова уява	3,932E-02	,589	,184	,294	
Емоційна деструкція	2,960E-03	,509	,449	,466	,458
Розподіл та концентрація уваги	-,121	,586	,236	,388	,551
Інтегральний показник інтелектуальних здібностей	,361	,711	,448	<b>1,590</b>	,571
Ізаг.	,482	,541	,194	<b>1,457</b>	,118
Ід	,032	,511	,440	,471	,320
Ін	,372	,022	,340	,509	,372
Іс	,444	,425	,704	,197	,441
Іп	,314	,613	,399	,309	,286
Ім	,571	,541	,661	,444	,223
Ізд	4,160E-01	,388	,104	,772	,614
Уміння вирішувати проблеми	,466	,798	,399	,361	,376
Вплив на оточуючих	3,177E-02	,375	,174	,101	,264
Знання правил організаційної роботи	,348	,932	,707	,394	,471

Продовження таблиці 3.16

Організаційні здібності	,481	,245	,488	,288	,411
Уміння працювати із групою	,345	,551	,382	,539	,476
<b>a Dependent Variable: Y</b> - високий рівень успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України					

Аналізуючи отриману математичну модель та дані, представлені в таблиці 3.16, можна відмітити, що **найбільш значущим при складанні прогнозу успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України стали наступні показники:**

1) *Особистісна тривожність* як центральний компонент емоційно-вольової сфери виступає пусковим механізмом формування психологічної нестійкості фахівця. Як зазначалось вище, тривожність є невід'ємною складовою професійно-важливих якостей фахівця, більшість діяльності якого відбувається в умовах очікування команди «Тривога». Зауважимо, що було б більш бажаним, якби у начальника караулу був дещо підвищеним рівень лише реактивної (або ситуативної) тривожності, а ось рівень особистісної тривожності повинен бути оптимальним.

2) *Нервово-психічна стійкість* – ще одна професійно-важлива якість, яку впевнено (за коефіцієнтом значущості  $t$ ) можна назвати ядром структури професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України. Саме ця якість, на наш погляд, обумовлює успішність його професійної діяльності незалежно від провідного завдання, яке виконуватиме фахівець у конкретній ситуації.

3) *Інтегральний показник інтелектуальних здібностей*. Рівень інтелекту, здатність до систематизації, узагальнення та аналізу інформації, вміння планувати та прогнозувати – все це є невід'ємною частиною високого рівня виконання фахівцем професійних завдань за призначенням. Саме інтелектуальні здібності виходять на перший план у ситуаціях гасіння пожеж; саме за допомогою цих здібностей начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС

України здатен успішно впоратись навіть із найбільш складним професійним завданням.

4) *Загальний рівень інтернальності*. Враховуючи, що начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України є в більшості своїй керівником, слід відзначити, що і відповідальність на ньому лежить не тільки за тих людей, яких потрібно рятувати під час пожежі, а і за своїх підлеглих, які виконують його накази та у всьому його наслідують. Приймати відповідальність за все, що робиш, за рішення, які приймаєш, – це досить важлива складова професійної успішності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України.

Таким чином, отримані дані дозволяють стверджувати, що найбільш впливовими компонентами, які здебільшого зумовлюють прогностичну цінність визначення успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України, є емоційно-вольовий та інтелектуальний блоки. Представлена прогностична модель є досить достовірною, а отже може бути рекомендована для використання на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України та їх подальшого психологічного супроводу, з метою формування та підтримки необхідного рівня професійно-важливих якостей.

## **Висновки до розділу**

1. Значна частина діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України проходить у складних умовах, насичених стрес-факторами підвищеної інтенсивності, а отже, й екзистенціальною загрозою. Часто при виконанні професійних обов'язків порушується так званий режим доби: зміщується час прийняття їжі, відпочинок, тощо. Все це, у свою чергу, додає психічного навантаження на нервову систему фахівця й у подальшому може впливати на результати виконання ним професійних завдань.

При вивченні професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України слід обов'язково враховувати: (1) визначення психологічних умов

успішного його виконання та (2) дію психологічних труднощів в ході підготовки й виконання фахівцем конкретної професійної задачі.

2. Кожна група завдань, що виконується фахівцем ДСНС України, забезпечується наявністю у нього певного набору професійно-важливих якостей.

Під час проведення психологічного аналізу професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України виділено 43 загальні особистісні професійно-важливі якості, необхідні для виконання того чи іншого виду діяльності.

Базову основу успішності виконання конкретного професійного завдання складають перші 10 якостей, які можна згрупувати в загальні групи: емоційно-вольові (готовність до ризику; нервово-психічна стійкість; стресостійкість; тривожність; самовладання; наполегливість); інтелектуальні (загальний рівень інтелектуальних здібностей; інтелектуальна лабільність) та управлінські якості (відповідальність; організаторські якості та лідерські якості).

3. Діагностика сформованості основних груп професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України дозволяє не тільки розмежувати фахівців за рівнем успішності професійної діяльності, але й розробити узагальнену характеристику успішних, середньоуспішних та не успішних офіцерів-рятувальників.

Так, *успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються високою готовністю до ризику, але при цьому мають середній рівень схильності ризикувати. Це свідчить про те, що вони психологічно налаштовані на виконання необхідних професійних завдань, готові до можливих несподіванок та нестандартних ситуацій під час виконання обов'язків у небезпечному або загрозовому середовищі. Але їх готовність супроводжується усвідомленим сприйняттям необхідності ризикувати, тобто вони ризикують лише через необхідність.

Вони мають високий рівень нервово-психічної стійкості, тобто спокійно переносять значні емоційні навантаження, які несе будь-яка надзвичайна ситуація. Під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт в межах надзвичайної ситуації успішні начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України не відчують значної тривоги, вміють контролювати свої емоції, є врівноваженими, наполегливими та відповідальними при виконанні своїх обов'язків. Швидко переключаються з вирішення однієї професійної задачі на іншу, мають високий рівень знань у різних побутових сферах.

*Успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* є авторитетними для своїх підлеглих, впевненими у собі та своїх діях, організованими та систематичними; вміють віддавати чіткі команди та контролювати хід їх виконання.

*Середньоуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою схильністю ризикувати. Тобто можна сказати, що вони є психологічно готовими до виконання робіт в осередку лиха, але при цьому відчують нервово-психічне напруження, тривогу та хвилювання перед виїздом. Ризикованість для представників цієї групи успішності також чітко регламентована свідомістю особистості. Ризиковані вчинки робляться лише через необхідність, а не з метою отримання «гострих» відчуттів.

Вони мають значні інтелектуальні знання та швидко переключаються з одного виду роботи на інший. Але при виконанні складних завдань вони відчують незначний емоційний дискомфорт, можуть сумніватися у вірності прийнятих рішень та виконання певних робіт, що, у свою чергу, призводить до деякої дезорганізованості у роботі та складнощів у виконанні керівних робіт.

*Неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою ризикованістю. Вони відчують дещо вищий рівень емоційного напруження



при виїзді за сигналом «Тривога», роблять багато непотрібних рухів, дій, що підтверджує їх нестійкий емоційний стан. З одного боку, вони відчують нервово-психічне напруження, а з іншого, вміють добре контролювати свої емоції.

Ймовірність нервово-психічних зривів у неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є дещо вищою, ніж у їх успішних та середньоуспішних колег. Разом з цим вони мають добрі показники інтелектуального рівня та відрізняються високою інтелектуальною лабільністю. Мабуть, це є результатом підвищеної тривожності, що призводить до постійного обміркування та пошуку рішень у ситуації, що склалася. Зазначимо, що за певних рівних умов саме ці начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України більш схильні знайти нестандартне рішення для нетипової ситуації; вони є більш винахідливими, ніж їх успішні та середньоуспішні колеги.

4. Найбільш значущими при складанні прогнозу успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є наступні показники (1) *особистісна тривожність* як центральний компонент емоційно-вольової сфери та такий, що виступає пусковим механізмом формування психологічної нестійкості фахівця. Тривожність є невід'ємною складовою професійно-важливих якостей фахівця, більшість діяльності якого відбувається в умовах очікування команди «Тривога». Бажано, щоб у начальника караулу був дещо підвищеним рівень лише реактивної (або ситуативної) тривожності, а ось рівень особистісної тривожності повинен бути оптимальним; (2) *нервово-психічна стійкість* – професійно-важлива якість, яку впевнено (за коефіцієнтом значущості  $t$ ) можна назвати ядром структури професійно-важливих якостей начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України. Саме ця якість обумовлює успішність його професійної діяльності незалежно від провідного завдання, яке виконуватиме фахівець у конкретній ситуації; (3) *інтегральний показник інтелектуальних здібностей*. Рівень інтелекту, здатність до систематизації, узагальнення та аналізу

інформації, вміння планувати та прогнозувати – все це є невід’ємною частиною високого рівня виконання фахівцем професійних завдань за призначенням. Саме інтелектуальні здібності виходять на перший план у ситуаціях гасіння пожеж; саме за допомогою цих здібностей начальник караулу здатен успішно впоратись навіть із найбільш складним професійним завданням; (4) *загальний рівень інтернальності*. Начальник караулу є керівником, тому і відповідальність на ньому лежить не тільки за тих людей, яких потрібно рятувати під час пожежі, а і за своїх підлеглих, які виконують його накази та у всьому його наслідують. Приймати відповідальність за все, що робиш, за рішення, які приймаєш, – це досить важлива складова професійної успішності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

5. Представлена у дослідженні прогностична модель є досить достовірною, а отже може бути рекомендована для використання на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України та їх подальшого психологічного супроводу, з метою формування та підтримки необхідного рівня професійно-важливих якостей.

## ВИСНОВКИ

---

1. Під терміном «професійно-важливі якості» розуміється сукупність духовних, психічних та фізичних якостей людини, необхідних та достатніх для того, щоб стати професіоналом.

Професійно-важливі якості є функціональними утвореннями, що змінюються у процесі діяльності та включають у себе не тільки психічні процеси, але й особистісні та індивідуально-типологічні властивості.

2. На сьогодні більшість дослідників, які займаються проблемою вивчення впливу діяльності на особистість професіонала, погоджується, по-перше, з положенням про динаміку професійно-важливих якостей, їх розвиток; і, по-друге, з гетерохронністю чи нерівномірністю їх розвитку.

Гетерохронність розвитку професійно-важливих якостей в тому вигляді, як її трактує багато авторів, є актуальною, на наш погляд, для періоду навчання (професійної підготовки) і освоєння нової професії: коли одні професійно-важливі якості «відразу включаються» і розвиваються швидше, інші – повільніше, і тому тільки з часом, з досвідом, з розвитком професійних навичок спеціаліста «наздоганяють, підтягуються» до рівня розвитку перших. В цьому випадку створюється гармонійна й адекватна для етапу розвитку професіонала цілісна (складна) структура професійно-важливих якостей.

Крім гетерохронності розвитку професійно-важливих якостей, не менш важливими є і якісні (структурні) зміни ПВЯ, зміни співвідношень різних ПВЯ на різних етапах підготовки до професійної діяльності, подальшої спеціалізації, наступні зміни спеціальностей усередині однієї професії, ускладнення діяльності в екстремальних і надзвичайних умовах і, нарешті, накопичення досвіду професійної діяльності з віком. В цьому випадку важливими є не рівні розвитку, а їх представленість, співвідношення в

загальному комплексі професійно-важливих якостей, зумовленому впливом діяльності на суб'єкта цієї діяльності.

3. Начальник караулу ОРС ЦЗ ДСНС України – фахівець, який має відповідну спеціальну освіту, здійснює керівництво черговим караулом, безпосередньо бере участь у навчально-тренувальних і оперативних діях щодо гасіння пожеж, ліквідації наслідків аварій, стихійних лих і надзвичайних ситуацій.

Посада начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України є характерною для оперативної діяльності, оскільки він очолює протягом чергової зміни основну тактичну одиницю в межах ДСНС України – караульну службу. Його діяльність – специфічна за своєю структурою, цілями, мотивами, засобами і прийомами, зовнішніми і внутрішніми умовами протікання.

Значна частина діяльності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України проходить у складних умовах, насичених стрес-факторами підвищеної інтенсивності, а отже, й екзистенціальною загрозою. Часто при виконанні професійних обов'язків порушуються так звані, режим доби: зміщується час прийняття їжі, відпочинок тощо. Все це, у свою чергу, додає психічного навантаження на нервову систему фахівця й у подальшому може впливати на результати виконання ним професійних завдань.

При вивченні професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України слід обов'язково враховувати: (1) визначення психологічних умов успішного його виконання та (2) дію психологічних труднощів у ході підготовки й виконання фахівцем конкретної професійної задачі.

4. Кожна група завдань, що виконується фахівцем ДСНС України, забезпечується наявністю у нього певного набору професійно-важливих якостей.

Під час проведення психологічного аналізу професійних завдань начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України виділено 43 загальні особистісні професійно-важливі якості, необхідні для виконання того чи іншого виду діяльності.

Базову основу успішності виконання конкретного професійного завдання складають перші 10 якостей, які можна згрупувати в загальні групи: емоційно-вольові (готовність до ризику; нервово-психічна стійкість; стресостійкість; тривожність; самовладання; наполегливість); інтелектуальні (загальний рівень інтелектуальних здібностей; інтелектуальна лабільність) та управлінські якості (відповідальність; організаторські якості та лідерські якості).

5. Діагностика сформованості основних груп професійно-важливих якостей начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України дозволяє не тільки розмежувати фахівців за рівнем успішності професійної діяльності, але й розробити узагальнену характеристику успішних, середньоуспішних та не успішних офіцерів-рятувальників.

Так, *успішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються високою готовністю до ризику, але при цьому мають середній рівень схильності ризикувати. Це свідчить про те, що вони психологічно налаштовані на виконання необхідних професійних завдань, готові до можливих несподіванок та нестандартних ситуацій під час виконання обов'язків у небезпечному або загрозовому середовищі. Але їх готовність супроводжується усвідомленим сприйняттям необхідності ризикувати, тобто вони ризикують лише через необхідність.

Вони мають високий рівень нервово-психічної стійкості, тобто спокійно переносять значні емоційні навантаження, які несе будь-яка надзвичайна ситуація. Під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт в межах надзвичайної ситуації успішні начальники караулу ОРС ЦЗ ДСНС України не відчують значної тривоги, вміють контролювати свої емоції, є врівноваженими, наполегливими та відповідальними при виконанні своїх обов'язків. Швидко переключаються з вирішення однієї професійної задачі на іншу, мають високий рівень знань у різних побутових сферах.

Успішні начальники караулів володіють авторитетом серед своїх підлеглих, є впевненими у собі та своїх діях, організованими та систематичними; вміють віддавати чіткі команди та контролювати хід їх виконання.

*Середньоуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою схильністю ризикувати. Тобто можна сказати, що вони є психологічно готовими до виконання робіт в осередку лиха, але при цьому відчують нервово-психічне напруження, тривогу та хвилювання перед виїздом. Ризикованість для представників цієї групи успішності також чітко регламентована свідомістю особистості. Ризиковані вчинки робляться лише через необхідність, а не з метою отримання «гострих» відчуттів.

Вони мають значні інтелектуальні знання та швидко переключаються з одного виду роботи на інший. Але при виконанні складних завдань вони відчують незначний емоційний дискомфорт, можуть сумніватися у вірності прийнятих рішень та виконання певних робіт, що, у свою чергу, призводить до деякої дезорганізованості у роботі та складнощів у виконанні керівних робіт.

*Неуспішні начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України* характеризуються середнім рівнем готовності до ризику та середньою ризикованістю. Вони відчують дещо вищий рівень емоційного напруження при виїзді за сигналом «Тривога», роблять багато непотрібних рухів, дій, що підтверджує їх нестійкий емоційний стан. З одного боку, вони відчують нервово-психічне напруження, а з іншого – вміють добре контролювати свої емоції.

Ймовірність нервово-психічних зривів у неуспішних начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є дещо вищою, ніж у їх успішних та середньоуспішних колег. Разом з цим вони мають добрі показники інтелектуального рівня та відрізняються високою інтелектуальною лабільністю. Мабуть, це є результатом підвищеної тривожності, що

призводить до постійного обміркування та пошуку рішень у ситуації, що склалася. Зазначимо, що за певних рівних умов саме ці начальники караулів ОРС ЦЗ ДСНС України більш схильні знайти нестандартне рішення для нетипової ситуації; вони є більш винахідливими, ніж їх успішні та середньоуспішні колеги.

6. Найбільш значущими при складанні прогнозу успішності професійної діяльності начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України є наступні показники (1) *особистісна тривожність* як центральний компонент емоційно-вольової сфери та такий, що виступає пусковим механізмом формування психологічної нестійкості фахівця. Тривожність є невід'ємною складовою професійно-важливих якостей фахівця, більшість діяльності якого відбувається в умовах очікування команди «Тривога». Бажано, щоб у начальника караулу був дещо підвищеним рівень лише реактивної (або ситуативної) тривожності, а ось рівень особистісної тривожності повинен бути оптимальним; (2) *нервово-психічна стійкість* – професійно-важлива якість, яку впевнено (за коефіцієнтом значущості  $t$ ) можна назвати ядром структури професійно-важливих якостей начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України. Саме ця якість обумовлює успішність його професійної діяльності незалежно від провідного завдання, яке виконуватиме фахівець у конкретній ситуації; (3) *інтегральний показник інтелектуальних здібностей*. Рівень інтелекту, здатність до систематизації, узагальнення та аналізу інформації, вміння планувати та прогнозувати – все це є невід'ємною частиною високого рівня виконання фахівцем професійних завдань за призначенням. Саме інтелектуальні здібності виходять на перший план у ситуаціях гасіння пожеж; саме за допомогою цих здібностей начальник караулу здатен успішно впоратись навіть із найбільш складним професійним завданням; (4) *загальний рівень інтернальності*. Начальник караулу є керівником, тому і відповідальність на ньому лежить не тільки за тих людей, яких потрібно рятувати під час пожежі, а і за своїх підлеглих, які виконують його накази та у всьому його наслідують. Приймати відповідальність за все,

що робиш, за рішення, які приймаєш, – це досить важлива складова професійної успішності начальника караулу ОРС ЦЗ ДСНС України.

7. Представлена у дослідженні прогностична модель є досить достовірною, а отже може бути рекомендована для використання на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду начальників караулів ОРС ЦЗ ДСНС України та їх подальшого психологічного супроводу, з метою формування та підтримки необхідного рівня професійно-важливих якостей.

***Потребують подальшого дослідження*** питання діагностики професійно-важливих якостей та прогнозування на цій основі успішності професійної діяльності старшого начальницького складу служби цивільного захисту – заступника, начальника пожежно-рятувальної частини, начальника районного відділу та міського управління ГУ(У) ДСНС України.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

---

---

1. **Агаєв, Н. А.** Психологічні чинники адаптації військовослужбовців миротворчого контингенту до діяльності в особливих умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Н. А. Агаєв. – К., 2006. – 16 с.
2. **Александровский, Ю. А.** Психогении в экстремальных условиях / Ю. А. Александровский, О. С. Лобастов. – М. : Медицина, 1991. – 96 с.
3. **Альбуханова-Славська, К. О.** Діяльність та психологія особистості / Альбуханова-Славська К. О. – М. : Наука, 1980. – 336 с.
4. **Ананьев, Б. Г.** О проблемах современного человекознания / Ананьев Б.Г. – М.: Наука, 1977. – 380 с.
5. **Ананьев, Б. Г.** Психология и проблемы человекознания / Ананьев Б. Г. ; под ред. А. А. Бодалева. – М. : Изд-во «Институт практической психологи», Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.
6. **Ананьев, Б. Г.** Человек как предмет познания / Ананьев Б.Г. – Л.: ЛГУ, 1968. – 339 с.
7. **Андреев, Б. Г.** Формирование групп и работа с личным составом охраны в особых условиях / Андреев Б. Г. – М. : Акад. упр. МВД РФ, 1996. – 36 с.
8. **Анохин, П. К.** Очерки физиологии функциональных систем / Анохин П. К. – М. : Медицина, 1975. – 448 с.
9. **Артюшин, Л. М.** Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. – К. : НАОУ, 2004. – 94 с.
10. **Архангельский, С. Н.** Очерки по психологии труда / Архангельский С. Н. – М. : Трудрезервиздат, 1958. – 157 с.
11. **Асеев, В. Г.** Проблема монотонности в промышленном труде и психофизиологические пути ее разрешения : автореф. дис. на соискание учен.

степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. Г. Асеев. – М., 1973. – 23 с.

12. **Асмолов, А. Г.** О некоторых перспективах исследования смысловых образований личности / [Асмолов А. Г., Братусь Б. С., Зейгарник Б. В. и др.] // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С. 35 – 45.

13. **Бажин, Е. Ф.** Метод исследования уровня субъективного контроля / Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М. // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5, № 3. – С. 152 – 162.

14. **Бандурка, А. М.** Профессионализм и лидерство / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Из-во «Титул», 2006. – 578 с.

15. **Бандурка, І. В.** Індивідуально-психологічні особливості пам'яті як фактор успішності професійної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія» / І. В. Бандурка. – К., 2001. – 19 с.

16. **Барко, В. І.** Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : [монографія] / Барко В. І. – Київ : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.

17. **Баумгартен, Ф.** Психотехника. Исследование пригодности к профессиональному труду // Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. - М.: Изд-во ЛГУ, 1979. – С. 107–110.

18. **Березин, Ф. Б.** Методика многостороннего исследования личности: структура, основы интерпретации, некоторые области применения / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников. – М. : Фолиум, 1994. – 176 с.

19. **Бернштейн, М. О.** На путях к биологии активности / Бернштейн М. О. // Вопросы психологии. – 1965. – № 10. – С. 65 – 78.

20. **Бовин, Б. Г.** Профессионально-личностные качества сотрудников органов внутренних дел / Бовин Б. Г., Киселева Е. А., Улашников О. М. // Известия методического центра профессионального образования и координации научных исследований. – 1996. – № 2. – С. 112 – 129.

21. **Бодров, В.А.** Спецтема: дисс...доктора мед. наук. - Инв. № Д/87/Цл-5.-Л.: ВМА-1969. – 497 с.
22. **Бодров, В. А.** Исследование структуры летных способностей / Бодров В.А., Писаренко Ю.З. // Психологический журнал. – 1994. – №3. – С. 65 –77.
23. **Бодров, В. А.** Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность / Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. // Психологический журнал. – 1981. – Т.2. – № 2. – С. 51–63.
24. **Бодров, В. А.** Некоторые вопросы психофизиологического отбора корабельных специалистов / Бодров В. А. // Военно - медицинский журнал. – 1972. – № 5. – С.51–54.
25. **Бодров, В. А.** О методических приемах разработки психофизиологических требований / Бодров В.А., Зараковский Г.М. // Профессиональный психофизиологический отбор военных специалистов. – Л.: ВМА, 1969, – С. 59.
26. **Бодров, В. А.** Психологические исследования проблемы профессионализации личности / Бодров В. А. // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: сб. науч. трудов. – М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 3–26.
27. **Бодров, В. А.** Психологический отбор лётчиков и космонавтов / Бодров В.А., Малкин В.Б., Покровский Б.Л., Шпаченко Д.И. – М.: Наука, 1984. – 264 с.
28. **Бодров, В. А.** Психология профессиональной пригодности : учебное пособие для вузов / Бодров В. А. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
29. **Бодров, В. А.** Развитие системы профессионального психологического отбора военных специалистов за рубежом и в СССР / Бодров В. А. // Проблемы профессионального психологического отбора авиационных специалистов. Мат-лы воен.-научн. конф. (22–23 мая 1984 г.). – М., 1985. – С. 58–71.

30. **Бойко, О. В.** Охрана психического здоровья / Бойко О. В., Герасимова Е. Ю., Григорьев Н. Д. – Саратов : Изд-во СГТУ, 2003. – 247 с.
31. **Большакова, А. М.** Фрустраційна толерантність як складова психологічної готовності пожежних до професійної діяльності в екстремальних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія праці в особливих умовах» / А. М. Большакова. – Х., 2000. – 20 с.
32. Большой психологический словарь / [под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко]. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
33. **Бондарев, И. П.** Зависимость эмоциональных реакций операторов от уровня профессиональной успешности / Бондарев И. П. // Научные проблемы организации труда на современном этапе. – 1984. – С. 112–116.
34. **Борисов, Е. М.** Индивидуальное своеобразие становления профессионала / Борисов Е. М. – М. : Прогресс, 1976. – 82 с.
35. **Борисова, Е. М.** Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. – М. : «Наука», 1991. – 254 с.
36. **Бочарова, С. П.** Психология и память / Бочарова С. П. – Х.: Гуманитарный Центр, 2007. – 384 с.
37. **Будницька, О. А.** Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. А. Будницька. – К., 2001. – 14 с.
38. **Бузунов, В. А.** Влияние социально-психологических, физиологических и медицинских показателей на работоспособность / Бузунов В. А. // Гигиена и санитария. – 1985. – № 9. – С. 49–52.
39. **Бурлачук, Л. Ф.** Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 528 с.
40. **Бут, В. П.** Особливості формування професійно важливих якостей курсантів газодимозахисників-рятувальників / В. П. Бут // Вісник

Національної академії оборони України: Зб. наук. праць. – К., 2007. – Вип. 1(3). – С. 164–169.

41. **Бут, В. П.** Формування професійно-важливих якостей газодимозахисників-рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. П. Бут. – К., 2008. – 20 с.

42. **Вареник, В. В.** Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія, ергономіка» / В. В. Вареник. – К., 2001. – 16 с.

43. **Василенко, С. В.** Психологічне забезпечення діяльності операторів радіолокаційних станцій в особливих умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. В. Василенко. – Харків, 2007. – 19 с.

44. **Ващенко, І. В.** Чинники успішності професійної реалізації суб'єкта правоохоронної діяльності / Ващенко І. В., Бугаєнко О. Б., Баюл Р. В. // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. – Х. : ХНПУ, 2005. – Вип. 14. – С. 26 – 33.

45. **Вишневская, В. П.** Изменение психических процессов и состояний у лиц, подвергшихся радиационному воздействию / Вишневская В. П. // Российский психиатрический журнал. – 2001. – № 3. – С. 11 – 15.

46. **Выготский, Л. С.** Собр. соч. в 6-и т. / Выготский Л. С. – М. : Педагогика, 1982. – Т.1. – 487 с.

47. **Гаврилов, В. Е.** Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / Гаврилов В. Е. // Вопросы психологии. – 1987. – № 1. – С. 35–38.

48. **Гарбер, Е. И.** Методика профессиографии / Е. И. Гарбер, В. В. Козач. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1992. – 196 с.

49. **Геллерштейн, С. Г.** К вопросу о профессиональной типологии. Доклад на Психотехнической секции I Всесоюзного съезда по изучению поведения человека (1 января 1930 г.) // История советской психологии труда: тексты (20–30-е годы XX века) / под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. – М.:Изд-во Моск. ун-та, 1983. – С. 118–127.
50. **Геллерштейн, С. Г.** Проблемы психологии профессий в системе советской психотехники / Геллерштейн С.Г. – М., 1931. – С. 10.
51. **Геллерштейн, С. Г.** Психотехника / Геллерштейн С.Г. – М.: Новая Москва, 1926. – 240 с.
52. **Гичко, Н. К.** Психограмма сотрудника дежурной части милиции / Гичко Н. К. // Вісник Харківського національного університету. – 2002. – № 576. – С. 43–45.
53. **Гонтаренко, Л. О.** Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 22 с.
54. **Грибенюк, Г. С.** Психологічна підготовка / Грибенюк Г. С. – Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України, 2005. – 232 с.
55. **Грицевский, М. А.** Вероятность нарушений в системе управления как критерий напряженности операторской деятельности / Грицевский М. А. // Физиология человека. – 1988. – Т. 14. – № 3. – С. 424–427.
56. **Гуревич, К. М.** Профессиональная пригодность и основные особенности нервной системы / Гуревич К. М. – М. : Наука, 1992. – 120 с.
57. **Давыдов, В. В.** Психология деятельности как основа формирования способности и готовности к практической деятельности / Давыдов В. В. – М. : Наука, 1997. – 231 с.
58. **Дежкина, Ю. А.** Развитие профессионально важных качеств сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России в

процессе профессионализации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Ю. А. Дежкина. – СПб., 2007. – 22 с.

59. **Деркач, А. А.** Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях / Деркач А. А. – М. : Изд-во РАГС, 1998. – 223 с.

60. Диагностика здоровья / [под ред. Г. С. Никифорова]. – СПб. : Речь, 2007. – 950 с.

61. Диагностика профессионального развития руководителей ГПС: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2001. – 282 с.

62. Диагностика стрессоустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2005. – 91 с.

63. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2001. – 187 с.

64. Диагностические и реабилитационные мероприятия по профилактике стрессовых расстройств и суицидов среди сотрудников ГПС МЧС России: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2003. – 132 с.

65. **Дикая, Л. Г.** Становление системы психической регуляции в экстремальных условиях деятельности / Дикая Л. Г. ; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб : Изд-во Питер, 2000. – С. 144–250.

66. **Дмитриева, М. А.** Психология труда и инженерная психология / Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. – Л.:«Мысль», 1979. – 285 с.

67. **Древер, Д.** Психология труда / Древер Д. – М.:Техника, 1926. – 56 с.

68. **Дутов, В. И.** О воздействии на людей опасных факторов пожара / В.И. Дутов, В.Н. Тимошенко // Безопасность людей на пожарах: сб. науч. тр. –М.: ВНИИПО, 1980. – С. 54–58.

69. **Дутов, В. И.** Психофизиологические и гигиенические аспекты деятельности человека при пожаре / В. И. Дутов, И. Г. Чурсин. – М. : Наука, 1993. – 299 с.

70. **Дяченко, М. И.** Готовность к деятельности в напряженных условиях : психологический аспект / Дяченко М. И., Кандыбович Л. А., Пономаренко В. А. – Минск:Изд-во БГУ, 1976. – 204 с.

71. **Екстремальна психологія : [підручник] / [Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедев Д. В. та ін.]; за ред. О. В. Тімченка.** – К.: ТОВ «Август трейд», 2007. – 502 с.

72. **Євсюков, О. П.** Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : [монографія] / О. П. Євсюков, О. В. Тімченко. – Харків : УЦЗУ, 2007. – 288 с.

73. **Євсюков, О. П.** Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. П. Євсюков. – Харків, 2007. – 21 с.

74. **Жильцов, В. А.** Психологическая диагностика профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. А. Жильцов. – М., 2000. – 24 с.

75. **Забродин, Ю. М.** Основные направления исследований деятельности человека – оператора в особых и экстремальных условиях / Ю. М. Забродин, В. Г. Зазыкин. – М.: Наука, 1985. – С. 5–16.

76. **Забродин, Ю. М.** Статистические и семантические проблемы конструирования и адаптации многофакторных личностных тестов-опросников / Забродин Ю.М., Похилько В.И., Шмелев А.Г. // Психологический журнал. – 1987. – Т.8. – №6. – С. 78-79.



77. **Забродин, Ю. М.** Формирование профессиональной пригодности будущих офицеров / Забродин Ю.М. – М.: Воениздат, 1982. – С. 56–78.

78. Загальнодержавна цільова програма розвитку цивільного захисту на 2009–2013 роки, схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 р. № 1156-р.

79. Закон України «Про правові засади цивільного захисту» в редакції від 24.06.2004 р. № 1859-IV. – 25 с.

80. **Запорожцева, Г. Є.** Психологічний аналіз професійної діяльності дільничного інспектора міліції та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Г. Є. Запорожцева. – К., 2002. – 20 с.

81. **Зараковский, Г. М.** Профессиональный психологический отбор и профориентация / Зараковский Г.М., Ахутин В.М., Королев Б.А. и др. // Инженерная психология в военном деле / Под ред. Б.Ф.Ломова. – М.: Воениздат, 1983. – 224 с.

82. **Зараковский, Г. М.** Психофизиологические требования к военным специалистам / Зараковский Г.М., Медведев В.И., Бодров В.А. // Разработка методов психофизиологического отбора военных специалистов операторского профиля. – Л.: ВМА, 1968. – С.28–33.

83. **Зараковский, Г. М.** Психофизиологический анализ трудовой деятельности. Логико-вероятностный подход при изучении труда управляющего типа / Зараковский Г.М. – М.: Наука, 1966. – 114 с.

84. **Захарова, Л. Н.** Психологические состояния в экстремальных условиях деятельности пожарных: (экспериментальное психологическое исследование): автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Инженерная психология, психология труда» / Л. Н. Захарова. – М., 1985. – 24 с.

85. **Зеер, Э. Ф.** Психология профессий / Зеер Э. Ф. – М. : Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

86. **Зинченко, В. П.** Анализ деятельности человека оператора / Зинченко В. П., Майзель Н. И., Назаров А. И. // Инженерная психология. – М.: Педагогика, 1964. – С. 125–130.
87. **Иванова, Е. М.** Основы психологического изучения профессиональной деятельности : учебное пособие / Иванова Е. М. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1987. – 285 с.
88. **Ильин, Е. П.** Дифференциальная психофизиология / Ильин Е.П. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.
89. **Ильин, Е. П.** Дифференциальная психофизиология профессиональной и учебной деятельности / Ильин Е.П., Фукин А.М. – Казань: Изд-во Казан.ун-та эргономики, управления и права, 1997. – 103 с.
90. **Ильин, Е. П.** Мотивы человека: Теория и методы изучения / Ильин Е.П. – Киев: Вища школа, 1998. – 291 с.
91. **Ильин, Е. П.** Проблема способностей: два подхода к ее решению / Ильин Е.П. // Психологический журнал. – 1987. – №2. – С.37–47.
92. **Ильин, Е. П.** Способности и склонности, какова природа их связи / Ильин Е.П. // Диагностика познавательных способностей: межвуз. сб. научн. тр. – Ярославль: ЯРГУ. – 1986. – С.56–65.
93. **Ильин, Е. П.** Стиль деятельности: новые подходы и аспекты / Ильин Е.П. // Вопросы психологии. – 1988. – №6. – С. 85–93.
94. История советской психологии труда. Тексты (20–30-е годы XX века). – М: Изд-во Московского ун-та, 1983. – 320 с.
95. **Кабикин, В. Е.** Идентификационная способность человека-оператора / Кабикин В. Е. – К.: Наукова думка, 1983. – С. 65–69.
96. **Каляев, А. Н.** Случайные процессы / Каляев А. Н. – М.: Наука, 1974. – 224 с.
97. **Кандыбович, С. Л.** Психолого-акмеологические основы управленческой деятельности командира войск радиационной, химической и биологической защиты : дис. ... доктора психол. наук / Кандыбович Сергей Львович. – М., 2005. – 312 с.

98. **Караяни, А. Г.** Психологическое обеспечение боевых действий личного состава Сухопутных Войск в локальных военных конфликтах : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / А. Г. Караяни. – М., 1998. – 29 с.

99. **Карпіловська, С. Я.** Основи професіографії / [С. Я. Карпіловська, Р. Й. Мітельман, В. В. Синівський та ін.]. – К. : МАУП, 1997. – 146 с.

100. **Карпухина, А. М.** Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности / Карпухина А. М. – К. : РДЭНТП, 1990. – 19 с.

101. **Кирьякова, Е. Н.** Проявление риска в деятельности специалистов опасных профессий : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Кирьякова Елена Николаевна. – М., 2003. – 242 с.

102. **Климов, Е. А.** Введение в психологию труда / Климов Е. А. – М. : Культура и спорт : ЮНИТИ, 1998. – 297 с.

103. **Климов, Е. А.** Как выбрать профессию? / Климов Е.А. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.

104. **Климов, Е. А.** Образ мира в разнотипных профессиях / Климов Е.А. – М., 1995. – С.7–17.

105. **Климов, Е. А.** Общая типология ситуаций (казусов) и структура мыслительных задач, возникающих в работе профконсультанта/ Климов Е.А. // Научн. труды ВНИИ профтехобразования. – Вып. 32. – Л., 1976. – С.5–25.

106. **Климов, Е. А.** Психология профессионала / Климов Е.А. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С.418–424.

107. **Климов, Е. А.** Психология профессионального самоопределения / Климов Е.А. – Ростов-на Дону, Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.

108. **Климов, Е. А.** Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Климов Е.А. –М.: Знание, 1983. – 35 с.

109. **Климов, Е. А.** Реплика о структуре профессионализма и профессионала / Климов Е.А. // Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С. 387–389.

110. **Климов, Е. А.** Субъект в профессиях типа «человек–человек» / Климов Е.А. // Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – С.130–135.

111. **Козяр, М. М.** Теоретичні та методичні засади професійної підготовки особового складу підрозділів з надзвичайних ситуацій : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Козяр Михайло Миколайович. – К., 2005. – 532 с.

112. **Кокун, О. М.** Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» / О. М. Кокун. – К., 2004. – 31 с.

113. **Кондратюкова, В. В.** Психологічні особливості професійної діяльності та основи формування майстерності інспектора дорожньо-патрульної служби ДАІ України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / В. В. Кондратюкова. – К., 2003. – 21 с.

114. **Конопкин, О. А.** Психологические механизмы регуляции деятельности / Конопкин О. А. – М.: Наука, 1980. – 256 с.

115. **Корольчук, В. М.** Психологія стресостійкості особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В. М. Корольчук. – К., 2009. – 40 с.

116. **Корольчук, В. М.** Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

117. **Корольчук, М. С.** Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

118. **Котик, М. А.** Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / М. А. Котик. – Л., 1985. – 24 с.

119. **Кремень, В. Г.** Психологія професійної діяльності офіцера : [підручник] / [Кремень В. Г., Костицький М. В., Максименко С. Д., Сафін О. Д.]. – Хмельницький : вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.

120. **Кремень, М. А.** Спасателю о психологии / Кремень М. А. – Мн. : Изд. Центр БГУ, 2003. – 136 с.

121. **Кретчак, О. М.** Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : дис. ... доктора психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Кретчак Олена Миколаївна. – К., 2003. – 224 с.

122. **Кришталь, М. А.** Особливості ергономічного забезпечення підготовки пожежників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія труда, інженерна психологія» / М. А. Кришталь. – К., 1997. – 18 с.

123. **Крылов, А. А.** Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда / А.А. Крылов. – Л.: ЛГУ, 1974. – Ч.1. – С.14–18.

124. **Крылов, А. А.** Подготовка к труду, адаптация внутренних условий и внутренних средств деятельности. Психология / Крылов А.А. – М.: Проспект, 1998. – С.463–466.

125. **Крылов, А. А.** Психологическое обеспечение трудовой деятельности: сб. науч. тр. / под ред. А.А. Крылова. – Л.: ЛГУ, 1989. – 149 с.

126. **Кудрявцев, Т. В.** Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения /

Кудрявцев Т.В., Сухарев А.В. // Вопросы психологии. – 1985. – №1. – С. 86–93.

127. **Кудрявцев, Т. В.** Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности / Кудрявцев Т.В., Шегуров В.Ю. // Вопросы психологии. – 1983. – №2. – С. 51–60.

128. **Куфлієвський, А. С.** Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигоряння» працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А. С. Куфлієвський. – Харків, 2006. – 22 с.

129. **Лебедев, В. И.** Экстремальная психология / Лебедев В. И. – М. : ЮНИТИ, 2001. – 431 с.

130. **Леви, М. В.** Методы выявления риска стрессовых расстройств у пожарных : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология» / М. В. Леви. – М., 2000. – 30 с.

131. **Левитов, Н. Д.** Психология труда / Левитов Н. Д. – М. : Наука, 1963. – 365 с.

132. **Леонова, А. Б.** Психопрофилактика стрессов / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – М. : Изд-во Моск. ун-та. 1993. – 121 с.

133. **Леонтьев, А. Н.** Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

134. **Лефтеров, В. О.** Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.09 / Лефтеров Василь Олександрович. – Донецьк, 2008. – 428 с.

135. **Лебедев, Д. В.** Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / Лебедев Денис Валерійович. – Харків, 2008. – 293 с.

136. **Лебедева, С. Ю.** Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних

підрозділів МВС України / С. Ю. Лебедева, О. В. Тімченко. – Харків : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

137. **Липман, О.** Психология профессий / Липман О. – Пг., 1923. – 80 с.

138. **Ложкін Г. В.** Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / Ложкін Г. В. – К. : МОУ, 2003. – 218 с.

139. **Ломов, Б. Ф.** Личность в системе общественных отношений / Ломов Б.Ф. // Психологический журнал. – 1981. – Т.2. – №1. – С.3–17.

140. **Ломов, Б. Ф.** Методологические и теоретические проблемы психологии / Ломов Б. Ф.; отв. ред. Ю. М. Забродин, Е. В. Шорохова. – М.: Наука, 1984. – 414 с.

141. **Ломов, Б. Ф.** Основы психофизиологической классификации военной деятельности // Военная инженерная психология / Под ред. Б.Ф.Ломова. – М.: Воениздат, 1970. – С. 137–157.

142. **Ломов, Б. Ф.** Особенности деятельности космонавта в полете / Под ред. Б.Ф.Ломова и др. – М.: Машиностроение, 1978. – 272 с.

143. **Ломов, Б. Ф.** Психологические проблемы деятельности в особых условиях / под ред. Ломова Б.Ф., Забродина Ю.М. – М.: Наука, 1985. – 232 с.

144. **Макаренко, М. В.** Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Макаренко М. Ф. – К. : Інститут фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. – 395 с.

145. **Макаренко, Н. В.** Основы профессионального психофизиологического отбора / Н. В. Макаренко, В. А. Пухов, Н. В. Кольченко; отв. ред.: Ф. Н. Серков; АН Украинской ССР, Ин-т физиологии им. А. А. Богомольца. – Киев : Наукова думка, 1987. – 243 с.

146. **Макаренко, П. В.** Професійна «Я-концепція» майбутніх фахівців правоохоронної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / П. В. Макаренко. – Харків, 2001. – 18 с.

147. **Маклаков, А. Г.** Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / А. Г. Маклаков. – СПб., 1996. – 37 с.

148. **Максименко, С. Д.** Загальна психологія / Максименко С. Д. – К. : центр учбової літератури, 2008. – 272 с.

149. **Малкина-Пых, И. Г.** Экстремальные ситуации / Малкина-Пых И. Г. – М.: Эксмо, 2005. – 960 с.

150. **Манукян, П. М.** Взаимосвязь индивидуально-психологических свойств личности специалистов ВМФ командного профиля с успешностью их профессиональной деятельности в аварийных ситуациях : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Манукян Петр Михайлович. – СПб., 1996. – 142 с.

151. **Марищук, В. Л.** К методике исследования эмоций в профотборе Марищук В.Л. // Профессиональный психофизиологический отбор военных специалистов. – Л.: ВМА, 1969. – С. 43.

152. **Марищук, В. Л.** Критерии профессиональной пригодности и профотбор / Марищук В.Л. // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. – Л.: ЛГУ, 1974. – 268 с.

153. **Марищук, В. Л.** Методики психодиагностики в спорте / Марищук В.Л., Блудов Ю.М., Плахтиенко В.А. и др. – М.: Просвещение. – 1990. – 256 с.

154. **Марищук, В. Л.** Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : автореф. дис. на соискание учен. степени докт. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология» / В. Л. Марищук. – Ленинград, 1982. – 32 с.

155. **Маркова, А. К.** Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.



156. **Марьин, М. И.** Медико-психологические проблемы профессиональной деятельности пожарных / М.И. Марьин, Е.А. Мешалкин. – М.: ВНИИПО МВД России, 1997. – С.523–524.

157. **Марьин, М. И.** Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных / М.И. Марьин, Е.С. Соболев // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11. – № 1. – С. 102–108.

158. **Марьин, М. И.** Комплекс средств психологического обеспечения деятельности пожарных : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психология деятельности в особых условиях» / М. И. Марьин. – М., 1992. – 28 с.

159. **Марьин, М. И.** Критерии оценки тяжести труда пожарных / М.И. Марьин // Пожарное дело. – 1990. – № 3. – С. 32–33.

160. **Марьин, М. И.** Медико-психологические проблемы профессиональной деятельности пожарных / М.И. Марьин, Е.А. Мешалкин. – М.: ВНИИПО МВД России, 1997. – С.523-524.

161. **Марьин, М. И.** Результаты оценки, функционального состояния и работоспособности пожарных / М.И. Марьин, А.Л. Гегель, Л.О. Апостолова // Проблемы пожарной безопасности зданий и сооружений. – М.: ВНИИПО, 1990. – С. 243.

162. **Матеюк, О. А.** Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності : [монографія] / Матеюк О. А. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2006. – 320 с.

163. **Медведев, В. И.** Влияние эмоциональной сферы на деятельность операторов / Медведев В.И. // Физиологические основы повышения эффективности труда. – Л.: Наука, 1978. – С.118-136.

164. **Медведев, В. И.** Некоторые принципы психофизиологического отбора военных специалистов / Медведев В.И., Бодров В.А., Загрядский В.П., Зариковский Г.М. // Профессиональный психофизиологический отбор военных специалистов. – Л.: ВМА, 1969. – С. 84.

165. **Медведев, В. И.** Основные понятия физиологии военного труда / Медведев В.И., Марьянович А.Т. – Л.: ВМА, 1983. – 33 с.
166. **Медведев, В. И.** Содержание и характеристика трудовой деятельности с позиций эргономики / Медведев В.И. // Введение в эргономику. – М.: Наука, 1974. – С. 10–131.
167. **Медведев, В. И.** Терминология инженерной психологии (справочник) / Медведев В.И., Парачев А.М. – Л.: ВМА, 1971. – 111 с.
168. **Медведев, В. И.** Физиология трудовой деятельности / Под ред. Медведева В.И. – СПб.: Наука, 1993. – 528 с.
169. **Медведєв, В. С.** Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : (теоретичні та прикладні аспекти) / Медведєв В. С. – Київ : НАВС України, 1996. – 192 с.
170. **Мерлин, В. С.** Психология индивидуальности / под ред. Е.А. Климова. – М.:Изд-во «Институт практической психологии». – Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 446 с.
171. Методика выявления профессионально важных качеств для штатной должности (специальности) и составления ее психограммы («Психографический опросник»). – СПб.: ВМедА, 1990. – 85 с.
172. Методические рекомендации по профессиографии офицерских специальностей. – М.:МО РФ, ГВМУ, 1993. – 29 с.
173. **Микеев, А. К.** Противопожарная служба в экстремальных условиях Чернобыля / А.К. Микеев. – М.: ВНИИПО, 1999. – 210 с.
174. **Мильман, В. Э.** Мотивационный профиль личности // Практикум по психодиагностике / Психодиагностика мотивации и саморегуляции / Мильман В. Э. – М.: МГУ, 1990. – 160 с.
175. **Миронец, С. М.** Негативні психічні стани та реакції у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. М. Миронець. – Харків, 2007. – 21 с.

176. **Мозговий, В. І.** Особистісний симптомокомплекс стресостійкості/стресовразливості у військовослужбовців служби правопорядку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. І. Мозговий. – Харків, 2006. – 24 с.

177. **Мороз, Л. І.** Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ: [монографія] / Мороз Л. І. – К. : Вид. Паливода А. В., 2005. – 228 с.

178. **Морозов, О. М.** Патопсихологічний аналіз особистості в правоохоронній практиці : [монографія] / Морозов О. М. – К. : Атіка, 2009. – 320 с.

179. **Москаленко, А. П.** Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія» / А. П. Москаленко. – Харків, 2002. – 19 с.

180. **Мосов, С. П.** Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації / С. П. Мосов, О. Р. Охременко. – К. : Химджест, 2004. – 121 с.

181. **Моторин, В. Б.** Профессионализм и деятельность сотрудников ГПС: Социальный портрет / В.Б. Моторин. – СПб.: СПбУ МВД России, 1999. – 78 с.

182. **Моторин, В. Б.** Риск в профессиональной деятельности: основные факторы и особенности проявления: монография / В.Б. Моторин. – СПб.: СПбУ МВД России, 2002. – 214 с.

183. **Назаров, О. О.** Динаміка первинної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. О. Назаров. – Харків, 2000. – 18 с.

184. Наказ МНС України від 01.07.2009 р. № 444 «Про затвердження Настанови з організації професійної підготовки та післядипломної освіти осіб

рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту».  
– К. : МНС України, 2009. – 17 с.

185. Наказ МНС України від 01.12.2009 р. № 808 «Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України». – К. : МНС України, 2009. – 127 с.

186. Наказ МНС України від 13.03.2012 р. № 575 «Про затвердження Статуту дій у надзвичайних ситуаціях органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту». – К. : МНС України, 2012. – 143 с.

187. Наказ МНС України від 23.02.2004 р. № 89 «Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб». – К. : МНС України, 2004. – 44 с.

188. Наказ МНС України від 31.10.2008 р. № 794 «Про затвердження Тимчасового порядку організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб МНС України». – К. : МНС України, 2008. – 91 с.

189. Наказ МОЗ України від 27.12.2001 р. № 528 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». – К. : МОЗ України, 2001. – 56 с.

190. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні у 2007 році. – Київ : Вид-во ДП Агентства «Чорнобильінтерінформ», 2008. – 236 с.

191. **Незнанов, Н. Г.** Социально-психологические стрессоры и их последствия при вынужденной миграции / Н. Г. Незнанов, К. К. Телия // Социальная и клиническая психиатрия. – 2001. – Т. 11, Вып. 2. – С. 31 – 35.

192. **Немчин, Т. А.** Состояния нервно-психического напряжения / Немчин Т. А.; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб : Изд-во Питер, 2000. – С. 364 – 378.

193. **Никифоров, Г. С.** Надежность профессиональной деятельности / Никифоров Г.С. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 175 с.

194. **Никифоров, Г. С.** Надежность профессиональной деятельности / Никифоров Г. С. – СПб. : СПбУ, 1996. – 316 с.
195. **Никифоров, Г. С.** Психологические аспекты саморегуляции состояния / Никифоров Г.С. и др. – Л.: ЛГУ, 1986. – 43 с.
196. **Никифоров, Г. С.** Психологические основы самоконтроля (в системах «человек-машина»): Автореф. дис... д. психол. н. / Никифоров Г.С. – Л, 1979. – 53 с.
197. **Никифоров, Г. С.** Психология профессиональной подготовки / Под общ. ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1993. – 169 с.
198. **Носкова, О. Г.** История психологии труда в России (1917–1957) / Под ред. проф. Е.А.Климова. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 334 с.
199. **Овсяннікова, Я. О.** Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. – Харків, 2010. – 21 с.
200. **Олійников, О. А.** Формування професійної Я-концепції рятувальників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. А. Олійников. – Харків, 2010. – 21 с.
201. **Онщенко, Н. В.** Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Н. В. Онщенко. – Харків, 2006. – 20 с.
202. **Орбан-Лембрик, Л. Е.** Основи психології управління : [монографія] / Орбан-Лембрик Л. Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.
203. **Осипов, А. В.** Профессионально-важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального

становлення : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология развития, акмеология (психологические науки)» / А. В. Осипов. – Ростов на Дону, 2009. – 24 с.

204. Основы психофизиологии экстремальной деятельности / под ред. А.Н. Блеера. – М., 2006. – 380 с.

205. **Осьодло, В. І.** Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності : автореф. канд. психол. наук. : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія, ергономіка» / В. І. Осьодло. – К., 2001. – 25 с.

206. Охрана труда пожарных: современные требования / М.Д. Безбородько, А.А. Брежнев, А.С. Забиров [и др.]. – М.: Стройиздат, 1993. – 184 с.

207. **Охременко, О. Р.** Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах / Охременко Р. О. – К. : Національна академія оборони України, 2004. – 210 с.

208. **Охременко, О. Р.** Складання професіограм : [методичний посібник] / Охременко О. Р. – К. : ВГІ НАОУ, 2000. – 24 с.

209. **Ошанин, Д. А.** Концепция оперативности в инженерной и общей психологии / Ошанин Д.А. – М.: Наука, 1977. – С. 131–145.

210. **Ошанин, Д. А.** Об оперативности образа контролируемого процесса / Д. А. Ошанин, А. М. Зальцман. – М. : Наука, 1973. – С. 13 – 22.

211. **Павліченко, А. П.** Психологічні особливості професійної діяльності працівників підрозділів цивільної охорони Державної служби охорони при МВС України та шляхи її удосконалення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / А. П. Павліченко. – К., 2008. – 21 с.

212. **Павлов, И. П.** Основные типы высшей нервной деятельности животных и людей / Павлов И. П. – М. : Изд-во АН СССР, 1951. – Т.3, кн. 2. – 439 с.

213. **Петровский, А. В.** История советской психологии / Петровский А.В. – М.: Просвещение, 1967. – 367 с.

214. **Платонов, К. К.** Вопросы психологии труда / Платонов К. К. – М.: Воениздат, 1970. – 264 с.

215. **Платонов, К. К.** Изучение возможности применения психологического метода обследования при первичном отборе курсантов в военно-авиационное училище первоначального обучения летчиков / Платонов К.К., Завьялов Е.С., Майзель И.И., Покровский Б.Л. // Физиология и гигиена труда летного и инженерно-технического состава. – М.: ГНИИОКЗИА и КМ, 1964. – Вып. 19. – С. 49-51.

216. **Платонов, К. К.** К истории психологического отбора в ВВС / Платонов К.К. // Проблемы профессионального психологического отбора авиационных специалистов. – М., 1985. – С. 41-57.

217. **Платонов, К. К.** Методологические проблемы медицинской психологии / Платонов К.К. – М.: Медицина, 1977. – С. 31–41.

218. **Платонов, К. К.** Проблема способностей / Платонов К.К. – М.: Наука, 1972. – 312 с.

219. **Платонов, К. К.** Профессиография – ее значение и методы работы / Платонов К. К. // Соц. труд. – 1971. – № 4. – С. 74 – 79.

220. **Платонов, К. К.** Структура и развитие личности / Платонов К.К. – М.: Наука, 1986. – 255 с.

221. **Платонов, С. В.** Структура профессионально важных качеств военно-научных кадров / Платонов С.В., Рыбников В.Ю. // Вопросы психологии и физиологии труда корабельных специалистов. Материалы 2-й научно-практической конференции врачей-психофизиологов ВМФ (10-13 марта 1992 года). – СПб.: В/ч. 27177, 1993. – С. 19–22.

222. **Плиско, В. И.** Формирование готовности профессионала к деятельности в условиях, опасных для жизни : На материалах субъект-субъектной деятельности : [монография] / Плиско В. И. – К. : Наук. світ, 2002. – 304 с.

223. **Поваренков, Ю. П.** Психологические основы целостного подхода к процессу профессионализации личности / Поваренков Ю.П. // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. Сб. науч. трудов. – М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 59–81.

224. **Поваренков, Ю. П.** Психология профессионального становления личности / Поваренков Ю.П. – Курск: КГПИ, 1991. – С.67-83.

225. **Повзик, Я. С.** Пожарная тактика: учебник для пожарно-технических училищ / Я.С. Повзик. - М.: Стройиздат, 1990. - 512 с.

226. **Повзик, Я. С.** Тактическая и психологическая подготовка руководителя тушения пожара / Я.С. Повзик, В.М. Панарин. – М.: Стройиздат, 1989. – 112 с.

227. **Пономаренко, В. А.** Профессиональное здоровье и надежность летных экипажей / Пономаренко В.А. // Техника, эргономика: Межотраслевой сборник. – Вып.4. – М., 1991. – С.77–85.

228. **Пономаренко, В. А.** Психический образ в практике профессионального обучения / Пономаренко В.А., Алешин С.В., Ворона А.А. // Вопросы психологии. – 1986. – №3. – С. 16–28.

229. **Пономаренко, В. А.** Психофизиологическая подготовка летного состава: Методическое пособие для авиационных врачей / Пономаренко В.А., Бодров В.А. (ред). – М. – Л.:ВВС, 1989. – 169 с.

230. **Пономаренко, В. А.** Экспериментально-психологические исследования в авиации и космонавтике / Пономаренко В.А., Береговой Г.Т., Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф. – М.: Наука, 1978. – 304 с.

231. Постанова Кабінету Міністрів України «Про єдину державну систему запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру» від 3 серпня 1998 р. № 1198 / Кабінет Міністрів України. – Офіційний вісник України. – К., 1998. – № 31. – С. 21–36.



232. **Потапчук, Є. М.** Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : [монографія] / Потапчук Є. М. – Хмельницький : Вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. – 323 с.

233. **Приходько, І. І.** Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: Монографія / І. І. Приходько. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

234. **Приходько, Ю. О.** Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних-рятувальників МНС України : автореф. дис... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Ю. О. Приходько. – Х., 2008. – 22 с.

235. Про положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи / Указ Президента України № 1430/2005.

236. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : [практ. посіб.] / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – К. : РВЦ КНУВС, 2007. – 100 с.

237. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России : [пособие] / [М. И. Марьин, И. Н. Ефанова, М. Н. Поляков и др.] – М. : ВНИИПО, 1998. – 114 с.

238. Профессиональный психофизиологический отбор военных специалистов / Под ред. В.А.Пухова и др. – М.: МО СССР, 1979. – 272 с.

239. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / Ред. К.М. Гуревича. – М.: Педагогика, 1981. – С. 90.

240. Психологический отбор инспекторов военизированной пожарной охраны для работы на АЭС: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО МВД СССР, 1992. – 25 с.

241. Психологический отбор кандидатов в пожарно-технические образовательные учреждения МВД России: метод. рекомендации; – М.: ВНИИПО, 2000. – 108 с.

242. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России: метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2003. – 115 с.

243. Психофизиологические исследования восприятия и памяти / Под ред. Ю.М. Забродина. – М.: Наука, 1981. – 264 с.

244. Психофизиологическое обеспечение работоспособности сотрудников ГПС: пособие / М.И. Марьин, С.И. Ловчан, И.Н. Ефанова [и др.]. – М.: ВНИИПО, 1998. – 178 с.

245. **Птуха, Н. И.** Формирование личностно-профессиональных качеств руководителя правоохранительных органов как субъекта управления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Птуха Николай Иванович. – М., 2005. – 191 с.

246. **Райгородский, Д. Я.** Практическая психодиагностика. Методики и тесты : [учебное пособие] / Райгородский Д. Я. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ», 2006. – 672 с.

247. **Романов, В. В.** Военно-юридическая психология / Романов В. В. – М. : ВКИ, 1991. – 255 с.

248. **Романова, Е. С.** 99 популярных профессий : психологический анализ и профессиограммы / Романова Е. С. – СПб. : Питер, 2007. – 464 с.

249. **Романова, Е. С.** Психологические основы профессиографии / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. – М. : Наука, 1990. – С. 37–41.

250. **Рубинштейн, С. Л.** Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М.: Педагогика, 1989. – 325 с.

251. **Рыбников, В. Ю.** Психологическое прогнозирование надежности деятельности и коррекция дезадаптивных нервно-психических состояний специалистов экстремального профиля / Рыбников В. Ю. – СПб. : СПб. ун-т, 2000. – 205 с.

252. **Рядинська Є. М.** Професіографічний аналіз діяльності фахівців Державної воєнізованої гірничорятувальної служби України: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / Рядинська Євгенія Миколаївна. – Х., 2011. – 250 с.

253. **Савельев, П. С.** Пожары - катастрофы / П.С. Савельев. – М.: Стройиздат, 1983. – 431 с.

254. **Садковий, В. П.** Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В. П. Садковий. – Харків, 2005. – 19 с.

255. **Садковий, О. В.** Відношення до життя та смерті в умовах надзвичайної ситуації: ціннісно-смысловий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. В. Садковий. – Хмельницький, 2009. – 22 с.

256. **Самонов, А. П.** Влияние экстремальных условий на эффективность действий пожарного подразделения в связи с некоторыми особенностями пожарных / А.П. Самонов. – М.: Академия МВД, 1978. – 22 с.

257. **Самонов, А. П.** Об эффективности деятельности в экстремальных условиях (о риске пожарных) / А.П. Самонов. – М.: Педагогика, 1979. – 82 с.

258. **Самонов, А. П.** Методика изучения индивидуально-психологических особенностей личности пожарного / А.П. Самонов. – Пермь, 1978. – 36 с.

259. **Самонов, А. П.** Психологическая диагностика в профессиональной деятельности пожарных / А.П. Самонов. – Пермь, 1999. – 160 с.

260. **Самонов, А. П.** Психологическая подготовка пожарных / А.П. Самонов. – М.: Стройиздат, 1982. – 78 с.

261. **Самонов, А. П.** Психология для пожарных. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях / Самонов А. П. – Пермь : Звезда, 1999. – 600 с.

262. **Самонов, А. П.** Психология пожарного дела / А.П. Самонов. – Пермь: Звезда, 2001. – 600 с.

263. **Самонов, А. П.** Психология профессионального мастерства пожарных / А.П. Самонов. – Пермь, 2000. – 113 с.

264. **Самонов, А. П.** Психологическая основа профессиональной и психологической подготовки пожарных / А.П. Самонов. – Пермь, 2000. – 77 с.

265. **Самоукина, Н. В.** Психология и педагогика профессиональной деятельности / Самоукина Н. В. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», Издательство «ЭКМОС», 1999. – 352 с.

266. **Сафін, О. Д.** Психологія управлінської діяльності командира : [навчальний посібник] / Сафін О. Д. – Хмельницький : АПВУ, 1997. – 372 с.

267. **Сеченов, И. М.** Избранные физиологические и психологические труды / Сеченов И. М. – М. : Наука, 1947. – 113 с.

268. **Склень, О. І.** Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / О. І. Склень. – Харків, 2007. – 22 с.

269. **Смирнов, Б. А.** Психология деятельности в экстремальных ситуациях / Б. А. Смирнов, Е. В. Долгополова. – Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2007. – 276 с.

270. **Снісаренко, А. Г.** Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» / Снісаренко Андрій Григорович. – Х., 2011. – 243 с.

271. **Собченко, О. М.** Індивідуально-психологічні особливості поведінки рятувальників у стресогенних обставинах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія

діяльності в особливих умовах» / О. М. Собченко. – Хмельницький, 2006. – 20 с.

272. **Собчик, Л. Н.** СМІЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности / Собчик Л. Н. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.

273. Современный психологический словарь / [под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко]. – М. : АСТ ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 490 с.

274. Состояние травматизма, инвалидности и смертности сотрудников ГПС МЧС России по субъектам Российской Федерации: информ.-аналит. обзор / А.В. Матюшин, А.А. Порошин, Е.В. Бобринев [и др.]. – М.: ВНИИПО, 2005. – 52 с.

275. **Стадник, А. В.** Клинические особенности невротических расстройств у военнослужащих боевых подразделений внутренних войск МВД Украины / Стадник А. В., Каширний С. В., Негрич Т. І. // Український вісник психоневрології – 2002. – Т. 10, № 3. – С. 52–56.

276. **Стасюк, В. В.** Система соціально-психологічного забезпечення функціонування аеромобільних військових підрозділів в умовах збройних конфліктів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / В. В. Стасюк. – К., 2005. – 34 с.

277. **Столяренко, А. М.** Экстремальная психопедагогика : [учебное пособие для ВУЗов] / Столяренко А. М. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – С. 288–293.

278. **Талызина, Н. Ф.** Управление процессом усвоения знаний / Талызина Н.Ф. – М.: Изд-во МГУ, 1975. – 344 с.

279. **Теплов, Б. М.** Боевое возбуждение / Теплов Б. М.; сост. и общая ред. Л. В. Куликова. – СПб: Изд-во Питер, 2000. – С. 250–364.

280. **Тімченко, О. В.** Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... доктора психол. наук: 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 427 с.

281. Травматизм сотрудников ГПС при исполнении служебных обязанностей и его профилактика // Пожарная безопасность. – 2002. – №2. – С.78–83.

282. **Трифонов, Е. В.** Психофизиология профессиональной деятельности. Словарь / Е.В. Трифонов. – СПб, 1996. – С. 184.

283. **Трофімов, Ю. Л.** Інженерна психологія : [підручник] / Трофімов Ю. Л. – К.: Либідь, 2002. – 264 с.

284. **Узнадзе, Д. Н.** Основные положения теории установки / Узнадзе Д. Н. – Тбилиси, 1961. – 210 с.

285. **Ушаков, И. Б.** Авиационная антропозкология (Проблемы медицины авиационного труда) / Ушаков И.Б, Ступаков Г.П. – Воронеж, 1999. – 480 с.

286. **Фаустов, С. А.** Физическая работоспособность и профессиональная адаптация / С.А. Фаустов // Физиология человека. – 1982. – Т.8. №3. – С.489-493.

287. **Федосеев, А. А.** Психологические условия эффективной деятельности руководителя спасательно-пожарного формирования при ликвидации чрезвычайных ситуаций : дис. ... кандидата психол. наук : 05.26.03 / Федосеев Алексей Алексеевич. – СПб., 2006. – 253 с.

288. **Філіппов, С. О.** Психологічні умови вдосконалення правоохоронної діяльності офіцерів Державної прикордонної служби України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С. О. Філіппов. – Хмельницький, 2004. – 18 с.

289. Характеристика состояний психической дезадаптации у сотрудников пожарной охраны в напряженных и экстремальных условиях деятельности и их профилактика: метод. рекомендации. – М., 1992. – 19 с.

290. **Харисов, Г. Х.** Аварийно-спасательные работы: курс лекций / Г.Х. Харисов. – М.: Академия ГПС МЧС России, 2005. – 112 с.

291. **Хміляр, О. Ф.** Психологічні особливості розвитку професійно-важливих фізичних якостей особистості офіцера : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / О. Ф. Хміляр. – К., 2004. – 19 с.

292. **Черепанова, Е. М.** Саморегуляция и самопомощь при работе в экстремальных условиях / Е.М. Черепанова. – М., 1995. – 156 с.

293. **Черкашин, А. І.** Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стрес-факторів підвищеної інтенсивності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / А. І. Черкашин. – Харків, 1995. – 24 с.

294. **Шадриков, В. Д.** Взаимосвязь обучения и развития в процессе освоения профессиональной деятельности / Шадриков В.Д. // Психологический журнал. – 1984. – Т.5. – №5. – С. 94–103.

295. **Шадриков, В. Д.** Проблемы профессиональных способностей / Шадриков В.Д. // Психологический журнал. – 1982. – Т.3. – № 5. – С. 13–26.

296. **Шадриков, В. Д.** Психология деятельности и способности человека / Шадриков В.Д. – М.: Изд-во «Логос», 1996. – 320 с.

297. **Шадриков, В. Д.** Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессах профессионализации / Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль, 1973. – С. 3–18.

298. **Шапкин, С. А.** Деятельность в особых условиях : компонентный анализ структуры и стратегий адаптации / С. А. Шапкин, Л. Г. Дикая // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17, № 1. – С. 19–35.

299. **Шарилов, В. Д.** Проблемы профессиональных способностей / В.Д. Шадриков // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. – № 5. – С. 13–26.

300. **Шеховцева, Л. Ф.** Рабочая книга профориентатора и профконсультанта (Психограммы 269 профессий). Методическое пособие /

Шеховцева Л.Ф., Тютюнник Е.И. – СПб.: Центральный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов профессионального образования МО РФ, 1997. – 318 с.

301. **Шленков, А. В.** Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность (психология человека)» / А. В. Шленков. – СПб., 2009. – 46 с.

302. **Шойгу, С. К.** Катастрофы и государство / С.К. Шойгу, Ю.Л. Воробьев, В.А. Владимиров. – М.: Энергоатомиздат, 1997. – 160 с.

303. **Шпильрейн, И. Н.** Профессиональный отбор (очерк методов и достижений) / Шпильрейн И. Н. – М., 1925. – 35 с.

304. **Шпильрейн, И. Н.** Руководство по психотехническому профессиональному подбору / Шпильрейн И.Н. и др. – М., 1929. – 245 с.

305. **Штерн, В.** Прикладная психология [методы и результаты] / Штерн В. – М., 1924. – 60 с.

306. Щодо підсумкових результатів входження у посади випускників вищих навчальних закладів МНС України 2007 року / Лист науково-методичного центру навчальних закладів МНС України № 8/1986 від 26.07.2008 р. – Харків: МНС України, 2008. – 14 с.

307. **Яковенко, С. І.** Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / С. І. Яковенко. – К., 1998. – 34 с.

308. **Bergmann, L. H.** Responding to critical incident / L. H. Bergmann, T. R. Queen // Fire chief. – 1986. – 30, № 6. – P. 43–49.

309. **Briner, R.** The neglect and importance of emotion at work / Briner R. // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1999. – Vol. 8, № 4. – P. 323–346.



310. **Brunstein, J. C.** Personal goals and subjective well-being : a longitudinal study / Brunstein J. C. // *J. of Personality and Social Psychology*. – 1993. – V. 65. – № 5. – P. 1061–1070.

311. **Byrne, M. D.** Using computational cognitive modeling to diagnose possible sources of aviation error / M. D. Byrne, A. M. Kirlik // *International Journal of Aviation Psychology*. – 2005. – 15(2) – P. 135–155.

312. **Clarke Frederic, B.** Toxicity of combustion products: current knowledge / B. Clarke Frederic // *Fire J.* – 1983. – Vol. 7. №5. – P. 84–108.

313. **Grimsley, K. D.** Family a Priority for Young Workers / Grimsley K. D. // *Washington Post*. – 2000. – P. 1–2.

314. **Guidotti, T.** Mortality of Urban firefighters in Alberta, 1927-1987 / T. Guidotti // *Amer. J. Ind. Med.* – 1993. – Vol. 23, N 6. – P. 921–940.

315. **Guillot, G.** Le stress dans notre société / Guillot G. // *Annals cardiol. et angeiol.* – 2002. – Vol. 56, № 2. – C. 104-108.

316. January deadline - CDC seeks comment on proposed guidelines concerning emergency response workers exposure to HIV // *IAFC Scene*. – 1992. – 6. – № 23. – P. 3.

317. **Jimenez, P.** Specific influences of job satisfaction and work characteristics on the intention to quit / Results of different studies / Jimenez P. // *Psychological bulletin*. – 2002. – Vol. 44, № 4. – P. 596–663.

318. **Korman, A.** Industrial and organization psychology. New York University / Korman A. – 1971. – 186 p.

319. **Kratzchmar, A.** Belastung Feuerwehrangehörigen / A. Kratzchmar, U. Pash // *Brandschutz*. – 1992. – Vol. 46. № 5. – P. 291–298.

320. **Levine, P.** Waking the Tiger: Healing Trauma. North Atlantic books / Levine P. – Berkeley, 1997. – P. 532–1029.

321. **Niedhammer, I.** Psychosocial Work. Environment and Cardiovascular Risk Factors in an Occupational Cohort in France / Niedhammer I. // *Journal of Epidemiologist and Community Health*. – 1998. – v. 52, № 2. – P. 93–100.

322. **Plante, T. G.** The association between cardiovascular stress responsively and perceived stress among subjects with irritable bowel syndrome and temporomandibular joint disorder: a preliminary analyses / Plante T. G. // International Journal of Stress Management. – 2000. – Vol. 7, № 2. – P. 103–119.

323. **Thompson, S. B.** War experiences and posttraumatic stress disorder / Thompson S. B. // The Psychologist. – 1997. – August. – P. 349-350.

324. **Weiss, D. S.** Predicting symptomatic distress in emergency services personnel / [Weiss D. S., Marmar C. R., Metzler T. J., Ronfeldt H. M.] // J. Consult. Clin. Psychol. – 1995. – Vol. 63, № 3. – P. 361–368.